



Dokument nr. 5

(2011–2012)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2011**

Dokument nr. 5

(2011–2012)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2011**

REGISTER

	Side
Innledning	5
Sammendrag og konklusjoner	5
Hovedområder og rapporter:	
Ombudsmannen	10
Saker behandlet ved Ombudsmannens kontor	10
- Menige mannskaper	11
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring	11
- Innkalling, fremmøte, fritaking	11
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering	12
- Vervede og kvinnelige soldater	13
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell	13
- Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering og tjenesteuttalelse	13
- Permisjoner	14
- Disiplinær- og straffesaker	15
- Godtgjørelser – økonomiske	15
- Sykesaker – Trygd-Erstatning - Tannpleie - Legekjennelse m.m	15
- Sosiale saker	17
- Forsvarets skolevirksomhet	19
- Befalssaker	21
- Sivilt	33
- Vernepliktsverket	35
- Tillitsmannsordningen (TMO)	36
- Forsvarets bolig- og velferdstjeneste	39
- Voksenopplæringen	43
- Sanitetstjenesten	45
- Helse – Miljø – Sikkerhet	47
- Disiplinærsituasjonen	49
- Befaringer og informasjonsbesøk	55
- Vedlegg/instruks	71

Dokument nr. 5

(2011–2012)

Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2011

Til Stortinget:

INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannsnemndas virksomhet i 2011. Meldingen er i hovedsak lagt opp på samme måte som i foregående år.

Ombudsmannsnemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og behandle sakstema av prinsipiell karakter eller som har allmenn interesse. Ombudsmannsnemnda skal likeledes ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret.

Stortinget har vedtatt instruks for Ombudsmannsnemnda for Forsvaret. Nemnda utfører sitt løpende arbeid uavhengig av Stortinget, og stortingsrepresentanter kan ikke samtidig være medlem av nemnda. Nemnda har en bred sammensetning og erfaringsbakgrunn.

Nemnda skal bestå av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Det skal også velges varamedlemmer til nemnda, samt nestleder.

Videre har Stortinget vedtatt instruks for Ombudsmannsnemnda for sivile vernepliktige. Medlemmene av denne nemnda er de samme som velges til medlemmer av Ombudsmannsnemnda for Forsvaret og funksjonstiden er den samme. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for sivile vernepliktige.

Instruksen bestemmer at Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Ombudsmannen er årslønnet, de øvrige medlemmene tilkommer godtgjørelse etter utvalgsregulativ. Stortinget valgte 14. desember 2009 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret og Ombudsmannsnemnda for sivile vernepliktige for tidsrommet 1. januar 2010 – 31. desember 2013:

Medlemmer:

1. Kjell Arne Bratli, ombudsmann, Horten
2. Vidar Bjørnstad, nestleder, Bærum
3. Signe Øye, Hobøl
4. Kjell Engebretsen, Frogn
5. Per Egil Evensen, Halden
6. Bjørn Hernæs, Sør-Odal
7. Ivar Johansen, Oslo

Varamedlemmer:

1. Anne Helen Rui, Larvik
2. Per Ove Width, Nøtterøy
3. Kari Lise Holmberg, Skien
4. Bjørn Robstad, Vennesla
5. Jonni Solsvik, Andøy
6. Hallgeir Grøntvedt, Ørland
7. Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger

Ombudsmannsnemnda har i 2011 holdt møter under befaringene samt i mars og desember.

Nemnda har i 2011 foretatt befaringer/besøk ved militære tjenestesteder slik:

- Terningmoen leir
- Rena leir, Telemark Bataljon, Forsvarets Spesialkommando/Hærens Jegerskole
- Vernepliktsverket
- Afghanistan (Mazar-e-Sharif, Meymaneh og Kabul)
- KNM Harald Haarfagre, Madlaleiren
- HV-08, Vatneleiren
- Rygge Flystasjon
- Veteranadministrasjonen

Videre har nemnda hatt møter med Vernepliktsverkets Sanitet, tjenestemannsorganisasjoner og de landstillitsvalgte for vernepliktige.

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER

Nemndas inntrykk etter befaringer og samtaler med personell er at arbeidsmiljøet stort sett er godt og solid. Dette viser seg også i medarbeiderundersøkelsen 2011, hvor det er en reduksjon mht. belastning og stress, men fortsatt er det avdelinger som skiller seg ut og har en for høy opplevelse av arbeidsbelastning.

Nemnda merker seg imidlertid at de ansatte rapporterer om noe mindre jobbtilfredshet enn tidligere, og at rapporteringen av rollekonflikt er fortsatt høy; særlig innenfor feltene oppgaveløsning uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser og oppgaveutføring som arbeidstageren mener burde vært gjort annerledes.

Tjenestemannsorganisasjonene gir også uttrykk for en god

del frustrasjon, og nemnda merker seg at det er en god del saker som dukker opp som konflikt mellom ansatte/tillitsvalgte og Forsvarets ledelse.

Nemnda vil gi ros til de ansatte, vervede og menige som nemnda møter. Personellet preges av et stå-på-humør, de er motiverte og dyktige, og nemnda møter mange positive mennesker med positive holdninger. Nemnda viser til de enkelte kapitler og befaringsrapporter, men vil særskilt nevne følgende saker:

GRØNN TJENESTE

I samtaler med vernepliktige og deres tillitsvalgte ute ved avdelingene betones sterkt ønsket om mer grønn tjeneste. Dette gjelder i alle forsvarsgrener. Nemnda får under sine befaringer tilbakemeldinger fra misfornøyde soldater som opplever den manglende militære treningen, herunder mangel på skyting og øvingsdøgn, som skuffende. Soldatene kommer inn til førstegangstjenesten med forventninger om å bli utdannet til soldater og skuffelsen er derfor stor blant mange når avdelingene ute ikke klarer å gjennomføre tilstrekkelig med utdanning og trening for de vernepliktige.

Misnøyen synes størst i enkelte av fellesavdelingene og i avdelingene hos Hæren. Konsekvensen er at soldatene ikke kjenner sitt eget våpen og ikke opplever at de får «stempel som godkjent soldat». Nemnda får tilbakemeldinger fra meniges tillitsvalgte om at soldater som bekler støttestillinger er de som oftest faller utenfor og blir nedprioritert når det kommer til blant annet øvelser og skyting med personlige håndvåpen. For mange oppleves dette som lite motiverende og forringende for førstegangstjenestens totale innhold. Ønsket om «grønn tjeneste» med tilstrekkelig skytetrening og øvelser, det å bli «godkjent soldat» tas opp gang på gang.

Trening i soldatferdigheter er grunnleggende for Forsvarets virksomhet. Alt militært personell, uavhengig av tjenestestilling bør ha jevnlig militærfaglig utdanning. Mangler denne, er konsekvensen at mange av de vernepliktige ikke blir kvalifisert for videre tjeneste i Forsvaret. Hæren fikk i 2011 bevilget 50 millioner kroner ekstra som er øremerket for øvingsaktivitet, noe som ble veldig godt mottatt av soldatene. Det viser at man i utgangspunktet ikke trenger store midler for å gjennomføre en tilstrekkelig soldatutdanning.

Soldatene er gode ambassadører for Forsvaret. Det vil derfor være uheldig for rekrutteringen hvis soldatene som dimitterer ikke sitter igjen med et positivt bilde av Forsvarets virksomhet. Nemnda tror også at tilstrekkelig utdanning og øving som soldat i seg selv er et av de beste statushevende tiltakene for de vernepliktige inne til førstegangstjeneste.

Nemnda vil også påpeke at den lave øvingsaktiviteten de siste årene for Heimevernets soldater gir grunn til bekymring. HV er avhengig av å trene styrkene for å opprettholde militære ferdigheter hos enkeltsoldatene og løse de oppdrag som er gitt i en eventuell krisesituasjon. Dersom soldatene ikke utdannes tilstrekkelig under førstegangstjenesten og heller ikke trenes jevnlig gjennom tjenestetiden eller får tilstrekkelig soldattrening og øvelser, vil dette kunne skade både verneplikten og HV på sikt.

AMMUNISJON OG HELSEPLAGER

I forrige innberetning tok nemnda opp problemer knyttet til den såkalte miljøammunisjonen (blyfri ammunisjon). Nemnda understreket at ammunisjon som utgjør helse-skade, ikke skal brukes og Forsvaret bør vurdere å gjeninnføre blyammunisjon.

Etter at Forsvaret tok i bruk HK 416 i 2008, ble det rapportert om helseplager i forbindelse med øvelsesskyting. Standardammunisjon var da blyfri ammunisjon NM229. Det er meldt om ulike typer plager - alt fra mild hodepine eller hoste, til de mest omfattende plagene som omtales som metallfeber. Det er også meldt om sporadiske tilfeller av helseplager fra andre våpen- og ammunisjonskategorier. Omfanget av fysiske helseplager blant soldater som bruker ammunisjonen økte i omfang gjennom 2010 og legene i Forsvaret fikk flere rapporter på soldater som ble syke etter skyting med blyfri ammunisjon. Forsvarets forskere har konkludert med at avgassene under skyting gir soldatene metallfeber, en yrkessykdom som ofte rammer sveisere, og som på sikt muligens skader lungene.

I løpet av 2011 tok Forsvaret en rekke nødvendige grep for å løse HMS- utfordringene knyttet til ammunisjon, og bruk av blyfri ammunisjon ble stoppet. I påvente av ny blyfri ammunisjon gjenopptok Forsvaret skyting med blyholdig ammunisjon for å kunne fortsette utdanning av soldater og for å løse sine oppdrag.

Forsvaret gjennomførte senere i 2011 en omfattende informasjonsrunde til tolv av landets større avdelinger. Forsvarets logistikkorganisasjon, Forsvarsstaben og delvis også Forsvarets forskningsinstitutt og Bedriftshelsetjenesten var med på runden. Avdelingene kunne da møte fagekspertisen om blyfri ammunisjon og helseplager knyttet til bruken av de ulike ammunisjonstypene.

Videre gjennomførte Forsvarets forskningsinstitutt et forskningsprosjekt i samarbeid med Oslo Universitets-sykehus og Forsvarets Bedriftshelsetjeneste på helseplager fra bruk av våpen og ammunisjon. Undersøkelsen fortsatte inn i 2012. Resultatene fra disse undersøkelsene vil være med å gi grunnlag for retningslinjer som gir riktig balanse mellom det å sikre soldaters helse og det å gjennomføre nødvendig skytetrening. Nemnda anser slike tiltak som svært viktig, ikke minst med tanke på mulige langtidsvirkninger fra helseplager knyttet til ammunisjon. Nemnda er kjent med at en ny og forbedret blyfri ammunisjon er utviklet for HK416, ammunisjon med betegnelsen NM255, som har lavere utslipp av både svevestøv og avgasser og ikke gir utslipp av bly. I og med at den nye ammunisjonen er tenkt tatt i bruk så snart som mulig, er det viktig å følge opp med kontroller og undersøkelser.

Soldatenes helse må ha førsteprioritet. Nemnda vil derfor understreke at det er svært viktig at det fortsatt rapporteres om eventuelle helseplager skulle oppstå. I denne sammenheng er det viktig at også gruppen menige mannskaper har tilgang på det elektroniske rapporteringssystemet for HMS. Hvis rapporteringssystemet kun finnes på internettet FIS-Basis, ekskluderer det de fleste menige mannskaper. Nemnda ser det som viktig at Forsvaret finner frem til en løsning som muliggjør tilgang for de menige mannskaper i den nye rapporteringsportalen.

MANNSKAPSFORLEGNINGER

Mannskapsforlegningene har vært i medias søkelys også i 2011. Vernepliktsrådet avga rapport om kasernestandarden i april og rapporten avdekket en rekke feil og mangler på mannskapsforlegningene til soldatene, og tilsvarende hva nemnda finner på sine befaringer.

Hovedverneombudet på Kolsås besluttet høsten 2011 å stenge to kaserner. Nemnda har ved flere anledninger påpekt utilstrekkelig vedlikehold av mannskapsforlegninger over flere år og også i 2011 har dette stått i fokus. Under sine befaringer i 2011 merket nemnda seg at en ekstrasbevilgning på 45 millioner kroner har bidratt til bedring, bl.a. på Ørland. Likeledes har den nå planlagte eksstrasatsing frem til 2015 med 300 millioner kroner til oppussing skapt optimisme og forståelse av at kasernestandarden får en etterlengtet prioritet.

Nemnda har år for år fulgt utviklingen av soldatenes boforhold. Generelt er forholdene tilfredsstillende, men for noen leire er ikke standarden på det nivå det bør være. Det synes også som om det tar lang tid å iverksette nybygging eller større utbedringer. Under befaringer siste år utmerker Rena leir og nevnte Ørland HFS seg positivt. Nemnda finner det tilfredsstillende at det nå tas et ekstra krafttak for å bedre den generelle romstandard og forhold knyttet til ventilasjon og temperatur og vaske- og tørkemuligheter. Nybygg eller totalrenovering vil gi bedre boforhold og en må anta at det også vil virke rekrutterende for kvinner som søker førstegangstjeneste.

Også befalsforlegninger/boliger for ansatte må utbedres i betydelig grad, og nemnda vil for 2012 se særskilt på dette.

VETERANER

Nemnda besøkte Veteranadministrasjonen og Norges første veteraninspektør, generalmajor Robert Mood, i desember. Også i 2011 har det vært stor oppmerksomhet rundt situasjonen for veteraner. Temaer rundt veteraner, pårørende og oppfølging og bistand mot NAV, kommuner og pensjon har stått sentralt i ombudsmannens daglige virke og i nemndas arbeid. Nemnda vil understreke at begrepet veteraner strekker seg langt utover det å ha deltatt i internasjonale operasjoner, selv om disse får mest.

Nemnda har tidligere uttalt seg om behov for levekårsundersøkelser blant veteraner, på bakgrunn av undersøkelsen foretatt av forskningsstiftelsen FAFO på vegne av SIOPS (Skadde i Internasjonale Operasjoner) i 2009. I handlingsplanen for veteraner (mai 2011) ble det besluttet å foreta en levekårsundersøkelse. Statistisk sentralbyrå (SSB) skal utføre undersøkelsen. Den skal gjennomføres i løpet av høsten 2012 og være klar våren 2013.

Nemnda merker seg at det nå innføres en tidsavgrenset oppfølging av personell som henvender seg til Forsvaret for veiledning og støtte. Dette er viktig for skadd personell, som er helt avhengig av Forsvarets evne til å bistå den enkelte med dokumentasjon relatert til skaden og tjenesten, som for manges del skjedde mange år tilbake i tid. Nemnda merker seg også som positivt hva Forsvaret gjør angående oppfølging av pårørende til skadde. Dette viser seg i de rundt tretten tiltakene som Forsvaret er i ferd med å iverksette for soldatenes nærmeste, i tillegg til å styrke familiekoordinatorenes rolle og kompetanse.

Forholdet til soldatens nærmeste er et grunnleggende element i Forsvarets personellpolitikk. God informasjon om innholdet i den militære operasjonen, hvordan de nærmeste kan holde seg oppdatert mens soldaten er ute, hvilke muligheter og rettigheter de har og hvilke konsekvenser tjenesten i verste fall kan medføre, er sentrale elementer. De ansatte skal kunne kombinere en karriere med et godt familieliv, og familietiltak er viktig, herunder hvordan samlivsmessige utfordringer kan håndteres.

Skal tiltakene ha effekt og familiedirektivet etterleves, må både tjenestegjørende personell og deres familie få informasjon om rettigheter, så vel som oppfølging og støtte. Dette må også omhandle barn.

Deltagelse i utlandsoperasjoner er en naturlig del av Forsvarets virksomhet. Det påhviler hele samfunnet og Forsvaret et klart ansvar for å ivareta personellet både før, under og etter tjenestegjøring i utenlandsoperasjoner. Nemnda vil peke på den store belastningen det er for en del av personellet som reiser ut. Skal belastningen minskes, må belastningen enten fordeles på flere eller den enkelte må ha færre rotasjoner. En annen viktig faktor for "følt" belastning, er kompetansen hos personellet som reiser ut. Økt kompetanse gir økt mestring og robusthet.

I likhet med veteranene har nemnda merket seg de senere års forbedringer for veteraner, men ombudsmannen rapporterer også om saker som tar lang tid, og der skadde veteraner og deres familie bruker mye tid og krefter på å kjempe "mot systemet". Det er neppe tvil om at flere av de som har deltatt i ulike utenlandsoperasjoner, har hatt en opplevelse av at de har måttet kjempe en uverdigg kamp. Det er derfor nødvendig med en fortsatt tett oppfølging for å sikre samarbeidet mellom Forsvaret, kommunene, NAV, Statens Pensjonskasse og andre aktører! En god veteranpolitikk sørger for soldatene etter avsluttet oppdrag og de som får problemer må vite at de alltid kan henvende seg til Forsvaret for råd og veiledning, selv om en eventuelt påfølgende behandling eller oppfølging vil være i regi av det sivile helsevesenet, SPK eller NAV.

Nemnda er av den oppfatning at det fortsatt står igjen en god del arbeid før man kan kalle situasjonen tilfredsstillende. Personell som blir fysisk eller psykisk skadet må få individuelt tilpasset oppfølging med formål å få vedkommende tilbake til arbeidslivet, eller så nær situasjonen før skaden som mulig. Alvorlig skadde veteraner og deres pårørende skal gis støtte slik at de ikke opplever byråkrati og skjemavelde som en merbelastning.

Nemnda synes det har skjedd mye positivt i løpet av de få siste årene, og ivaretagelse og anerkjennelse av personellet synes nå satt i et mer helhetlig system enn tidligere. Positivt er det også at NAV og Statens pensjonskasse søker å identifisere "flaskehalser" i systemene. Men fortsatt er det for mange krigsveteraner som venter på at Statens Pensjonskasse skal ferdigbehandle saken deres. De fleste kravene dreier seg om psykiske skader. Tjenestemannsorganisasjonene har tatt opp lang saksbehandlingstid med nemnda, og påpeker at problemer med å finne sakkyndige, ofte ender med at veteranene blir kasteballer i systemet. NAV har på sin side ikke oversikt over hvor mange krigsveteraner som står i kø. Forsvaret forventer at stadig flere veteraner vil be om hjelp og erstatning, og samtidig øker henvendelsene til Veterantjenesten kraftig (og til veteranforeninger og til Ombudsmannen). Den sto-

re økningen skyldes både at krigsveteranene begynner å få øynene opp for Veterantjenesten, men også at det blir stadig flere Afghanistan-veteraner.

Mange av krigsveteranenes skader er så kompliserte at de tar tid å utrede, og det er et komplisert regelverk som regulerer erstatningsordningene for skadede krigsveteraner. Hovedpoenget er at soldaten skal få erstatning etter det regelverket som gir best resultat for vedkommende.

NAV har etablert et kompetansemiljø for veteransaker ved NAV Elverum, men kontoret har ikke ansvar for andre personer enn dem som bor innenfor sitt dekningsområde. Nemnda mener at det bør vurderes å opprette en enhet i NAV med særskilt kompetanse i veteransaker, og som kan bistå de øvrige NAV-kontorene.

RUTEKLARERINGSKJØRETØY

Det er viktig at det satses maksimalt på å unngå skader eller tap av liv i forbindelse med rydding av IEDer. Under befarung i Afghanistan ble spørsmålet om manglende anskaffelse av ruteklareringssystemer (ruteklaringskjøretøy, mekanisert minerydding m.v.) tatt opp med nemnda. På bakgrunn av de mange – og årelange – debatter om pansrede kjøretøyer, veibomber (IED/Improvised Explosive Device) og etterforskning/etterretning knyttet til eksplosiver og skader/dødsfall p.g.a. disse, finner nemnda det uheldig at ruteklareringssystemer ennå ikke er anskaffet.

Norsk militær ruteklarering (minerydding) drives som manuell gjenfinning ved å søke gjennom området med en metalldetektor, altså ved gående personell. Riktignok bærer minerydderne personlig beskyttelsesutstyr, slik som hjelmer, visir, armerte hansker, vester og støvler, men effekten av disse er begrenset og ikke i stand til å møte skadevirkningene fra mange mine- og veibombetyper.

Reelt sett driver norske soldater rydding av IED i krigsoperasjoner som om det skulle være humanitær minerydding i fredstid, en manuell og tidkrevende prosess som har til hensikt å finne og uskadeliggjøre alle minene slik at området trygt kan bli gjenopptatt til sitt normale formål.

Nemnda ble orientert om operasjoner foretatt av norske Task Force Unit i Faryab, der minerydderne i timevis går i skuddlinjen, og ofte blir skutt etter. I de ofte IED-utsatte transport- og kamposonene i Afghanistan er det først og fremst viktig å rydde vei eller bryte et minefelt så raskt som mulig for å skape en trygg passasje for troppene. Hurtighet er avgjørende, både av taktiske årsaker og fordi enheten som forsøker å komme seg forbi eller over minefelt må påregne å havne under beskytning av fienden. Metodene ved slik rydding bør være raskest mulig, med oppdagelse og uskadeliggjøring i en enklest mulig operasjon, og med størst mulig sikring for eget personell. Spesielle maskiner kan effektivt kombinere detektering og uskadeliggjøring i samme operasjon. Dette er spesielle klareringskjøretøy som kjøres gjennom et minefelt for å detonere minene den kjører over. Kjøretøyene er designet for å motstå eksplosjonene. Noen kjøretøy kan styres av en sjåfør som sitter beskyttet, andre fjernstyres.

Norge har nå hatt styrker i Afghanistan i over 10 år. Det skulle gå hele fem år før pansrede kjøretøy kom på plass og seks år før jammere mot IED ble anskaffet. IEDer er i dag den største trussel mot norske soldater, og IED-trusselen er synonym med Afghanistan. Improviserte sprenglad-

ninger utgjør også den desidert største trusselen mot ISAF og afghanske sikkerhetsstyrker og 80 prosent af ISAFs tap i Afghanistan kommer fra improviserte sprengladninger. Bruken av dem har økt de siste årene.

På denne bakgrunn mener nemnda at egnet ruteklaringskjøretøy må anskaffes snarest mulig.

SIKKERHETSKLARERING

Under nemndas befaringer er sikkerhetsklareringer tilbakevendende tema fra vernepliktiges tillitsvalgte. Også tjenestemannsorganisasjonene tar spesifikt opp spørsmål knyttet til sikkerhetsklarering og betegner dem som tunge enkeltsaker kjennetegnet av komplekse forhold med lite gjennomsiktighet og etterrettelighet. Ombudsmannen får likeledes mange direkte henvendelser om dette, fra så vel vernepliktige som fra ansatte.

Så langt nemnda kan se, er det ikke skjedd vesentlig bedring i inneværende periode. I dagens førstegangstjeneste må så godt som alle som rykker inn sikkerhetsklarerer. For enkelte vernepliktige tar dette svært lang tid og får en direkte virkning på hvilken tjeneste den enkelte ender opp med. I noen tilfelle har soldatene vært sendt hjem over lengre tid i påvente av en klarering. Det viser seg at det er spesielt vernepliktige med utenlandsk familiebakgrunn eller vernepliktige med lengre utenlandsopphold som blir utsatt for lang saksbehandlingstid. Selv om Forsvaret uttaler klare ønsker om mangfold, og vernepliktige og ansatte med annen flerkulturell bakgrunn, kan det virke lite rekrutterende når mannskap med slik bakgrunn sliter med å få sikkerhetsklarering i tide.

For den vernepliktige kan manglende klarering oppleves som krenkende og belastende, samtidig som det gir avdelingene dårlig forutsigbarhet. Dette er en situasjon som er lite tjenlig for Forsvaret og uholdbar for den det gjelder. Ombudsmannen får i løpet av året flere henvendelser om sen klarering, og HMK Garde er i særlig grad en avdeling som opplever dette som et problem.

For de vernepliktiges del har nemnda en forventning om at den nye sesjons- og innkallingsordningen fra 2012 vil bidra til å gjøre arbeidet med tjenestestedsplassering og klarering enklere. Forsvaret bør samtidig foreta en gjennomgang av graderingsnivået for de vernepliktige for å se om flere stillinger kan gis lavere gradering. Det er nemndas syn at klarering i prinsipp bør foreligge ved fremmøte til rekruttskole eller senest innen rekruttperioden er over.

For ansatte kan klareringssaker ta lang tid, ofte månedsvis, og for noen oppleves det hele som at man stilles i rettsløs tilstand. Nedsettelse eller fjerning av sikkerhetsklarering er en sterk inngripen i den enkelte ansattes arbeidsforhold, og fører til at vedkommende ikke får utført jobben som forventet. For flere oppleves det også som problematisk at de ikke får kunnskap om årsak til nektelse eller nedsettelse, og/eller nektes innsyn i sakens dokumenter, og/eller nektes begrunnelse for at innsyn nektes.

Ombudsmannen for Forsvaret behandler ikke lenger konkrete klagesaker for sikkerhetsklarering, det er EOS-utvalget som behandler klager som retter seg mot Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og Forsvarets sikkerhetsavdeling (fsa). Imidlertid gir Ombudsmannen råd og vei-

ledning til alt personell og nemnda skal ivareta personellens allmenmenneskelige rettigheter.

Noen sikkerhetsmessig klareringssaker vil kreve lengre behandlingstid enn andre, dette gjelder bl.a. der det kreves bistand fra andre land eller innhenting av opplysninger i andre land m.v. Men for den andel av saker som hos klareingsmyndighetene forsinkes av mangel på ressurser, bør dette kunne bøtes på ved å tilføre ressurser.

PENDLING

Et tema som er tatt med nemnda siste året er pendling. Forsvaret ønsker å legge til rette for fleksible arbeidsformer, som kan være pendling og fjernarbeid, som gir pendlere mulighet for å jobbe i nærheten av hjemmet et par dager i uka, såkalt fjernarbeidsavtale.

Nemnda merker seg at pendling mellom bosted og tjenestested blir mer og mer utbredt. For personellet som pendler, er det overveiende positivt. Imidlertid er det reist som et problem overfor nemnda at en pendlerstab kan gi merbelastning for ikke-pendlerne, eksempelvis i forhold til vakt- og turnus, og ved fjernarbeid. Tilstedeværelsen på selve arbeidsstedet blir rett og slett mindre. I tillegg kommer pendlerkostnader.

Nemnda ser at det ved enkelte avdelinger er høy pendlerprosent blant personellet. Det kan stilles spørsmål om det i det hele tatt er mulig å tilrettelegge så bredt at et flertall familier blir med på flytting til nye arbeidsteder. Med ofte to arbeidende foreldre med hver sin karriere og arbeidsplass, barns plass i barnehage og skole o.s.v. må man regne med at "pendlerforsvaret" i det store og hele er kommet for å bli. Denne situasjonen krever imidlertid tilrettelegging med gode pendlerboliger for personellet, i noen grad også med mulighet for ektefelle/samboerovernatting, og med en standard som gjenspeiler dagens kvalitetskrav. For familier som ønsker å bosette seg ved tjenestestedet må det også finnes gode nok bomuligheter.

AVDELINGSBEFAL

Overfor nemnda reises spørsmål rundt dagens avdelingsbefalsordning ved alle befaringer og ved møter med tjenestemannsorganisasjoner. Påstanden er at dagens avdelingsbefalsordning ikke fungerer etter intensjonen om å bevare kontinuitet og fremtidig kompetanse, eller at den bare fungerer delvis..

En ordning som i sin ramme gir midlertidige ansettelsesperioder (verving/kontrakt) inntil fylte 35 år, kan ha sine positive sider, men det viser seg vanskelig å få ordningen til å fungere som tenkt. Nemnda har tidligere stilt spørsmål ved forhold som ikke alene er knyttet til aldersbestemmelsen, men også til ordningens innhold, så som kompetanseutvikling og gode rammer for et velfungerende og fremtidsrettet befallssystem. Nemnda regner med at Forsvaret nå har så bred erfaring med ordningen at den kan evalueres og eventuelt endres tråd med hva som er Forsvarets behov og til personellens beste.

NY SESJONSORDNING, KVINNEANDEL

Norge har en uttalt målsetting om å øke andelen kvinner i Forsvaret. Dette gjelder både ansatte-delen og for vernepliktige på førstegangstjeneste. For 2011 er kvinneandelen blant militært ansatte 8,5%, sivilt ansatte 30,8%, lærlinger 21,0 prosent, mens andelen blant førstegangstjenestegjørende er 8,3%.

For de vernepliktige er ny sesjonsordning innført, der del 1 er seleksjon etter internettbasert spørreundersøkelse. Resultatet av denne gir innkalling til sesjon, og det er fra årskullet 1992 sesjonsplikt også for kvinner. Ordningen har, foruten å øke kvinneandelen i Forsvaret, som mål å bedre utnytte sesjon til rekruttering og redusere frafallet fra sesjon til førstegangstjeneste.

Fra årskullene 1989-1991 har det vært ca 3.500 jenter på frivillig sesjon. Fra årskullet 1992 er det sesjonsplikt for alle. 2011 er dermed første år der man kan se effekten av ny sesjonsordning og sesjonsplikt for kvinner. Av en utskrivning på 63.367 personer ble 20.495 personer klassifisert på sesjon. Av disse ble 13.163 menn og 4.763 kvinner kjent tjenestedyktige. Forsvarets behov til førstegangstjeneste var 9.640 vernepliktige, men det var 7808 vernepliktige som gjennomførte førstegangstjenesten, herav 596 kvinner og 7212 menn.

Tallene for hvor mange som gjennomfører førstegangstjenesten de tre siste år er som følger; kvinneandel i parentes:
2009: 8301 menn og 660 kvinner (7,95%)
2010: 7601 menn og 642 kvinner (8,44%)
2011: 7212 menn og 596 kvinner (8,26%)

Målet for 1992- kullet var å øke antallet kvinner og ha minimum 1.500 kvinner i førstegangstjeneste. Antall kvinner som gjennomfører førstegangstjenesten er imidlertid synkende, men et rekordlavt tall menn som gjennomførte førstegangstjeneste i 2011 gjorde at kvinneandelen øker med 0,3% sammenlignet med 2009, men den går ned 0,2% sammenlignet med 2010.

Nemnda har merket seg debatten om kvinnelig verneplikt. Det kan være flere tiltak som kan iverksettes for å øke kvinneandelen og beholde kvinner i militære yrker. I samtaler med personell nevnes bl.a. at Forsvaret har en mannsspesifikk kultur som svært mange kvinner ikke føler seg hjemme i. Familiepolitikk er et annet område, der sentraliseringen i Forsvaret kan bidra til å gjøre en karriere i Forsvaret mindre attraktiv for mange, ikke minst kvinner. Mange kvier seg for å flytte eller å måtte pendle over lange avstander p.g.a. familie. Også kravet om at forsvarets personell i økende grad må belage seg på å tjenestegjøre i utenlandsoperasjoner, som i Afghanistan, kan bidra til at kvinner velger bort Forsvaret. På boligsiden er det også mye som trengs av leie eller kjøp, oppgradering og nybygg, både av familieboliger og befallshybler.

Forskning utført av Forsvarets Forskningsinstitutt viser at få jenter oppfatter Forsvaret som en aktuell arbeidsplass. Forsvaret rekrutterer dermed kompetanse bare fra halvparten av befolkningen. Totalt sett rekrutterer Forsvaret nå fra en snevrere gruppe enn før, og det er et tankekors at rekrutteringen dermed gir en stadig mer homogen gruppe.

Verneplikten står fortsatt sterkt i Norge, og åtte av ti som er inne til førstegangstjeneste trives godt eller meget godt. Det å formidle dette til nye grupper er viktig, som det er å formidle holdninger om at rekruttering av kvinner ikke handler om kjønn, men om kompetanse.

HOVEDOMRÅDER OG RAPPORTER

OMBUDSMANNEN

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom 2011. Kontoret har brukt forholdsvis mye tid til nytt administrasjons- og regnskaps-system (DFØ), et system som i all hovedsak er tilpasset større virksomheter. Overgangen har ført til omfattende fornyelser av elektroniske verktøy, herunder sikringsmekanismer. For Ombudsmannens administrasjon betyr endringen også videre kursing og oppgradering av kompetanse innen administrasjon, forvaltning og regnskap.

Ombudsmannsordningen har som i tidligere år vist seg som et reelt og tidsbesparende alternativ til domstolsbehandling i mange saker av juridisk karakter. Senere i innberetningen er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema.

I tillegg er tvistesaker løst ved uformell kontakt med partene uten ordinær saksregistrering. Veiledning og råd fra Ombudsmannens kontor har i stor grad resultert i løsninger hvor det har vist seg unødvendig med formell klagebehandling. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå. Ombudsmannen har i 2011 merket seg at hverken vernepliktige eller ansatte i tilstrekkelig grad opplyses om sine rettigheter, klageadgang og ankeadgang. I prinsippet kan enhver sak innklages for Ombudsmannen, også etter behandling i forvaltningens egne klageorganer.

Klager fra befal og sivilt ansatte må være ferdigbehandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan før sakene kan undergis en nøytral vurdering ved Ombudsmannens kontor. Tjenestegjørende mannskaper har imidlertid adgang til når som helst å ta saker opp med Ombudsmannen. Klagesaker fremmes fra enkeltpersoner, pårørende, tillitsvalgte, tillitsvalgtes organer og tjenestemannsorganisasjoner. Ombudsmannen tar også ved anledning initiativ til undersøkelse/ orientering om aktuelle saker. For å få løst saker har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret og kan ta direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem. Innholdet og omfanget i sakene varierer og krever skjønnsmessige og/eller juridiske vurderinger. Ofte mener klageren at den militære forvaltning har begått urett og kontrollen med forvaltningen er derfor viktig. Ombudsmannen for Forsvaret gir gjennom sitt arbeid alt personell muligheter for å få klargjort sin sak i forhold til de militære myndigheter. Den militære forvaltnings fullmakter er vide og oppgavene store. Dette er også en medvirkende årsak til at Stortinget har en uavhengig og kyndig instans som kan gå den militære forvaltningen nærmere etter i sømmene.

Henvendelsene til Ombudsmannen er mange. Det stilles heller ingen formalkrav til hvordan man henvender seg til Ombudsmannen, og det legges vekt på høy tilgjengelighet og et lavterskel-nivå for kontakt. Det stilles ikke formalkrav til henvendelser, og de kommer dermed i alle mulige former; muntlig, skriftlig, ved fremmøte, epost i gradert

og i gradert nett, ved telefon eller sms. De langt fleste dreier seg om enkle råd/anvisninger om bl.a. regelverk, direktiv, bestemmelser eller forhold til TMO og førstegangstjeneste, råd om fremtid m.v. Likeledes fremkommer også en rekke spørsmål/henvendelser ved Ombudsmannens besøk til enheter og avdelinger, ved TMO-kurs o.l., samt ved nemndsbeferinger. Dette fører til at Ombudsmannen fører et høyt antall personellsamtaler, herunder samtaler/oppfølging med veteraner. Ombudsmannen har jevnlig kontakt med representanter for vernepliktige, for elever, for stadig tjenestegjørende personell og ansatte, for HV-personell og frivillige forsvarsorganisasjoner.

Omfanget av henvendelser i perioden 2006-2011 viser at direkte muntlig henvendelse eller via sms, telefon og e-post har økt i forhold til tradisjonell post. Ombudsmannens mobil- og digitalprofilering har betydd økt og enklere tilgjengelighet for alle. Ved at flere av henvendelsene blir mottatt på sms/telefon, løses også mange henvendelser gjennom enkel dialog. Det er også en viss økning i henvendelser på gradert militært nett og via kryptert nett.

Ombudsmannen underviser og deltar på TMO-kurs året gjennom. Han deltar videre på flere faglige samlinger ved forskjellige avdelinger, sanitetskonferanser m.v. Likeledes deltar Ombudsmannen på internseminar for nye stortingsrepresentanter, og holder foredrag i ulike foreninger.

Samarbeidet med andre (militære) ombudsmenn i NATO/OSSE er godt, og Ombudsmannen deltar årlig på samling for ombudsmenn for Forsvaret. Dette gir betydelig erfaringsutveksling, ikke minst når det gjelder forhold som angår veteraner og forhold knyttet til tjeneste i internasjonale operasjoner.

Ombudsmannen utfører kontroll- og tilsynsvirksomhet på vegne av Stortinget. Da Stortinget etablerte en ombudsmannsordning for Forsvaret i 1952, var en av grunnene at den vernepliktige og militære tjenestemann trengte en mulighet til å få sin sak vurdert på en uavhengig og objektiv måte. For at ordningen skal virke etter sin hensikt, må ombudsmannen kunne arbeide på en mer enkel og uformell måte enn det forvaltning og domstoler gjør. Kontrollen med den militære forvaltning er viktig for at Stortinget som lovgivende makt kan få informasjon om hvordan lover, reglementer og direktiver i praksis blir anvendt og forstått. Gjennom klagesaksbehandlingen får ombudsmannen viktige tilbakemeldinger om hvordan Forsvaret faktisk bruker de fullmaktene den har fått i lovgivningen. Ombudsmannens undersøkelser omkring personellens klager vil fortsatt være en av hovedoppgavene.

Men ut fra den erfaring arbeidet med enkeltsakene gir, kan ombudsmannen også gjennom saker som tas opp av eget tiltak bidra til at Stortinget mer effektivt kan utøve sin kontrollfunksjon. De tilbakemeldinger ombudsmannnemnda gir Stortinget er derfor også en viktig side ved Ombudsmannens arbeid.

NOEN SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2011 behandlet 105 registrerte saker. I tillegg til de formelt registrerte klagesakene er det behandlet en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens

kontor har gitt råd og veiledning, og bidradd til å løse saker ved uformell kontakt med partene. Sakstema som behandles oftest er omtalt nedenfor. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. ¼ i 2011. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat). Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber.....	31%	(29)
Hæren.....	30%	(33)
Sjøforsvaret.....	16%	(20)
Luftforsvaret.....	12%	(9)
Heimevernet.....	11%	(9)

Tallene for 2010 i parentes.

MENIGE MANNSKAPER

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Gjennom året behandler Ombudsmannens kontor en rekke telefoniske og besøksmessige henvendelser under denne gruppen. Skriftlige klagesaker under denne gruppen er imidlertid ikke mottatt i 2011.

De fleste henvendelser gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, muligheter for valg av tjenestestart og tjenestested.

Ombudsmannens befatning med denne sakstypen består ofte i rådgivning og veiledning, og det virker som Vernepliktsverket strekker seg langt for å imøtekomme personlige ønsker fra vernepliktig personell.

Oppklarende samtaler har ofte resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling.

En del henvendelser har skjedd fra personell som ønsker å utføre førstegangstjeneste, men som ikke er blitt innkalt, eller er fritatt av medisinske årsaker.

På bakgrunn av prinsippet om allmenn verneplikt er det mange som feilaktig tror at de har rett til førstegangstjeneste. Innkallingsstyrken til førstegangstjeneste er imidlertid basert på Forsvarets behov, og enkelte har derfor blitt skuffet når de ikke får avtjene førstegangstjeneste.

Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

I 2011 er det registrert kun 1 sak under denne gruppen. I tillegg er det behandlet en del telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

Søknader om utsettelse/fritak for repetisjonsøvelser medfører sedvanlig forholdsvis mange henvendelser fra personer som mener at fravær fra arbeidet eller hjemmet vil medføre store ulemper for både arbeidsgiver og familie. Selvtendig næringsdrivende begrunner ofte fritaksbehovet med økonomiske følger for virksomheten. I utgangspunktet er det tradisjonelt en streng praktisering av regelverket om utsettelse med tjeneste, fordi mange søkere fremfører nokså like begrunnelser for å få utsettelse.

Aktuelle saker i denne saksgruppen krever ofte grundige undersøkelser med hensyn til holdbarheten i søkerens fremførte begrunnelse, og en nøye avveining mellom søkerens personlige interesser og Forsvarets tjenstlige behov.

Det er imidlertid Ombudsmannens erfaring at militære myndigheter viser stor vilje til å imøtekomme velbegrunnede behov hos mannskapene.

En person klaget til et HV-distrikt på innkalling til årlig trening i Heimevernet, idet han anførte:

“Viser til innkalling vedlagt dette brevet, og vil gjøre dere oppmerksomme på at den er ulovlig.

Etter en nøye gjennomgang av lovverket som omhandler militær verneplikt, og heimevernet har jeg funnet flere paragrafer som tilsier at jeg ikke lenger skal avtjene tjeneste i HV-xx, eller HV i sin helhet

1. Maksimal tjenesteplikt i følge vernepliktsloven er 19-nitten- måneder (dette står sogar på HV sine egne hjemmesider: <http://forsvaret.no/verneplikt/etter-forstegangstjenesten/Sider/repetisjonsovelse.asp> Jeg har etter egne beregninger avtjent i overkant av 23- tjuetre- måneder, og har følgelig avtjent 4- fire-måneder mer enn hva jeg er forpliktet.
2. Ved flytting ut av ett distrikt skal man umiddelbart bli innkalt for innlevering av våpen, og kan eventuelt bli innkalt til øving i det distrikt man flytter til. Jeg meldte flytting til i januar 2010, og skulle følgelig vært innkalt for avlevering av tjenestevåpen for over ett år siden.
3. Ifølge heimevernsloven §8: "Ingen kan dog mot sin vilje beordres til stilling eller tjeneste som etter gjeldende bestemmelser er tillagt lavere grad enn den soldaten innehar med mindre særlige forhold i krig gjør slik beordring nødvendig." Jeg har ved de siste fire år blitt beordret til stilling som lagfører, og til tross for muntlige klager har jeg ikke fått gehør for å bytte stilling til tross for at denne stillingen er tillagt korporal og sersjants grad (for ordens skyld er jeg utskrevet fenrik fra ...)

Disse tre punktene gjør at jeg anser utkallingen til årets øvelse som ulovlig, og kommer følgelig ikke til å møte.

Jeg gjør med dette brevet også krav på økonomisk erstatning tilsvarende en anstendig timelønn for 24-fireogtyve - timer per døgn, pluss morarenter for de fire foregående øvelser.

Jeg ber derfor om at jeg snarest mulig blir innkalt til dimisjon/innlevering av utstyr, og håper vi kan komme til en minnelig løsning/erstatningssum, og vil samtidig gjøre oppmerksom på at ved ett eventuelt avslag på erstatningskravet her fremsatt, vil jeg vurdere ett sivil søksmål der jeg også kommer til å kreve oppreisning for tort og svie.

I HV-distriktets svar til personen var det opplyst:

“Vedrørende ditt spørsmål nr 1:

HV-xx ser at du ikke har opptjent 23 mnd, men 12 mnd og 24 dager. Når det gjelder varighet referer HV-.. til Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV) del III kapittel 1 punkt 1.2, hvor det står følgende: "lov om verneplikt§ 9 er "ordinær tjeneste" definert som: Førstegangstjeneste og repetisjons-

øvelser, eventuelt befals- og annen førstegangstjeneste (kun beregnes som 365 dager fgtj). Varigheter av ordinær tjeneste fastsettes av Stortinget iht Lov om vernplikt § 10 og Heimevernsloven § 9. Dette kommer normalt til uttrykk i den årlige St.prp nr 1. Samtidig settes rammer for eventuell adgang til innkorting av førstegangstjenesten.

All annen tjeneste er frivillig, i hht St.pr nr 1. "Felles øvre grense for samlet ordinær tjenesteplikt er 19 måneder eller 575 dager. Frivillig tjeneste i Heimevernets innsatsstyrke eller i fm. operasjoner i utlandet regnes ikke som en del av den ordinære tjenesteplikt." Når det snakkes om pliktig tjeneste, er dette lovpålagt tjeneste som du er innkalt til. Utenlandstjeneste/befalsutdanning som den enkelte søker seg inn til er ikke pliktig tjeneste, men frivillig og regnes ikke opp i mot de 19 mnd.

HV.. har ut ifra rullebladet sett at du har påbegynt tjeneste som UB elev i 144 dager og videre plikttjeneste i 365 dager, denne tjeneste gir kun 365 dager ordinær tjenesteplikt. Dette vil si at du ikke kan sette frem noen krav til HV.. om økonomisk erstatning, da det ikke finnes grunnlag til dette.

HV.. gjør oppmerksom på at Vernepliktsloven hjemler tjeneste på til sammen 19- nitten -måneder og at mannskaper og utskrevet befal er vernepliktige frem til utgangen av det året de fyller 44 år og befal til de er 55 år.

Vedrørende ditt spørsmål nr 2:
Selv om du flytter ut av HV.. sin teig, vil ikke dette si det samme som at du må bytte distrikt. Du kan selv velge om du vil fortsette i ditt gamle distrikt, eller om du vil bli overført nytt HV-område tilhørende ditt geografiske bosted. Denne dialogen tas med din områdesjef, samtidig som du gir beskjed om flytting (ref: "Orientering for personell som tjenestegjør i heimevernet pkt 40") I dag kan personell flytte ut og inn i HV-distrikt med tidligere utlevert våpen og personlig bekledning og utrustning.

Det er altså ikke slik at ved flytting blir man umiddelbart innkalt for innlevering av våpen slik som du skriver. Det er den mobiliseringsdisponertes ansvar og melde i fra om flytting til rulleførende avdeling.

Vedrørende ditt spørsmål nr 3:
I følge ditt rulleblad ser HV-xx at du hatt følgende tjeneste før du begynte i Heimevernet:
.....
.....

HV.. ser videre av ditt rulleblad at du har sersjants grad, og ikke fenrik slik som du sier. HV.. ser at din tjeneste som UB elev er registrert som 6 måneders sammenhengende tjeneste. Normalt må man gå minimum ett år som aspirant/UB elev (førstegangstjeneste) før man beskikkes som sersjant, for deretter å tjenestegjøre som sersjant i minimum ett år før man blir

beskikket som fenrik. Her ligger ansvaret på din daværende tjenestegjørende avdeling, og det er de som står for eventuelle beskikkelser før overføring til heimevernet. HV-xx har ingen myndighet til å gå inn på din tidligere tjeneste utenom heimevernet og gjøre endringer uten at det foreligger dokumentasjon.

Siden du står oppført som sersjant i våre ruller, er du kvalifisert som lagfører i et HV-område, fordi dette er en stilling på korporal/sersjantnivå.

3 Konklusjon

Det finnes ikke grunnlag for å gi deg utsettelse på årets trening ved Oppfølgingsområde. Du plikter å møte i henhold til din innkalling. Denne avgjørelsen er endelig og kan derfor ikke påklages. Dog kan denne saken taes opp med Ombudsmannen for Forsvaret."

For Ombudsmannens nærmere kontroll av saken ble klageren bedt om å fremlegge aktuell dokumentasjon, noe som ikke ble etterkommet av klageren.
I Ombudsmannens brev til klageren ble opplyst:

"SPØRSMÅL OM VERNEPLIKT OG INNKALLING TIL ÅRLIG HV-TRENING MM

Etter Deres henvendelse til vårt kontor i dag sees grunn til å minne om at saken(e) ikke kan tas opp til gjennomgåelse ved vårt kontor før vi eventuelt mottar Deres nærmere redegjørelse om de omtalte forhold, med kopi av de aktuelle dokumenter.

Når det gjelder spørsmålet om utsettelse med HV-øvelsen i april 2011 forstår vi det slik at De hittil ikke har fremlagt for HV en søknad som er begrunnet med velferdsmessige hensyn.

For ordens skyld opplyses at innkalt personell er forpliktet til å møte i samsvar med innkallingsordren så lenge det ikke er gitt annen skriftlig ordre fra Forsvaret.

Ombudsmannen har adgang til å foreta en etterfølgende gjennomgåelse av saken(e) som er ferdig behandlet av Forsvarets ordinære forvaltnings- og klageorgan.

For ytterligere spørsmål kan De som kjent ta telefonisk kontakt med vårt kontor. "

Klageren tok ikke ny kontakt med Ombudsmannen.

Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering, tilbakeføring i grad

I 2011 er det under denne gruppen journalført kun 2 nye saker.

I tillegg blir saker løst uten at det er påkrevd med skriftlig saksbehandling. Det kan gjelde spørsmål som i enkelte tilfeller er basert på misforståelser om faktum og regelverk,

og hvor misforståelser enkelt er blitt oppklart etter Ombudsmannens telefoniske kontakt med den aktuelle avdeling.

Det forekommer tidvis henvendelser fra soldater som er misfornøyd med å bli overført til et nytt tjenestested eller annen tjeneste.

Spørsmål kan gjerne være basert på skjønnsmessige vurderinger med hensyn til en persons egnethet for en bestemt tjeneste eller utdanning.

I noen tilfeller fremkommer opplysninger av sosial-medisinsk karakter som gir grunn til en individuell behandling av rette instans i Forsvaret.

Under dette tema er det tidvis også spørsmål om adgang til førtidsdimisjon for å påbegynne en utdanning eller til tre en ny stilling.

Det virker som de fleste saker blir løst i samsvar med soldatenes behov.

Verve og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste

I 2011 er det under denne gruppen skriftlig behandlet 1 klagesak. I tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer) omfatter gruppen også kvinner som utfører frivillig militærtjeneste, samt menig personell i frivillig tjeneste utenlands. Det er Ombudsmannens erfaring at det kvinnelige personell finner seg vel til rette i det militære miljø. Også fritidsmessig skjer det en positiv utvikling i Forsvaret i forbindelse med kvinners militærtjeneste. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en beskjeden andel av soldatmassen, synes jentenes posisjon blant soldatene illustrert ved at jenter ikke sjelden velges som tillitsvalgte for soldatene.

En del spørsmål gjelder økonomiske vilkår i forbindelse med kontraktmessig utenlandstjeneste og blir gjerne tatt telefonisk opp med Ombudsmannens kontor, før personellet bestemmer seg for eventuelt å benytte seg av adgangen til å be om Ombudsmannens kontroll av en konkret klagesak.

Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell

Under denne gruppen behandles saker vedrørende økonomisk erstatningskrav fra Forsvaret mot mannskaper som grunnet uaktsomhet har forårsaket tap av/skade på materiell. I tillegg omfatter gruppen økonomisk erstatningskrav fra mannskaper mot Forsvaret hvor det hevdes at det er uaktsomhet fra Forsvarets side som har resultert i skade eller tap av mannskapets private utstyr.

Enkelte saker er blitt løst ved rådgivning til partene, og uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

Kosthold

Det er som i de senere år ikke behandlet noen skriftlige klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene som regel opplever Forsvarets kosttilbud som meget tilfredsstillende.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse

I 2011 er det registrert 2 saker under denne gruppen.

I tillegg har det vært en del henvendelser fra soldater med spørsmål om sammenligning av tjenesteforhold ved forskjellige militære avdelinger eller våpengrener, idet enkelte soldater er usikre på om tjenesteforhold i andre avdelinger kan være mer fordelaktige.

Flere soldater har stillet spørsmål om turnustjeneste tilpasset lokale ordninger, som de hadde erfart som svært fordelaktig så lenge turnusen fungerte som tilsiktet. Når turnusordningen nødvendigvis måtte endres som følge av oppstått mannskapsmangel av ulike årsaker, kunne ulempe til gjengjeld bli betydelige. Enkelte soldater kunne oppfattes som om de mente å ha nærmest en rett til å beholde en turnusordning de hadde innrettet seg etter, eksempelvis i forhold til en sivil arbeidsgiver.

Avklaringer etter slike spørsmål, eventuelt vurdering av alternative løsninger, resulterer oftest i at soldaten ikke finner grunn til noen skriftlig klagebehandling. Soldatene ser oftest at de best mulige løsninger finnes på et lokalt plan og vil heller søke samarbeid med tjenestlig foresatte og tillitsvalgte ved avdelingen.

Gjenganger-spørsmål fra soldater knytter seg ofte til månedlig tjenestebelastning i timer, idet soldater ofte hevder at deres militære foresatte ikke har et tilstrekkelig mannskapsantall til å etterleve Forsvarssjefens retningslinjer med sikte på 42,5 timers programmert tjenestetid. Konkrete klagesaker er imidlertid ikke innkommet i 2011, idet soldatene ofte opplyser å være kjent med at det ikke gjelder et enestående tilfelle, men et generelt problem som har vedvart gjennom en årrekke.

Et annet gjenganger-tema gjelder sterk misnøye fra soldater som etter flere måneders tjeneste ikke har fått avklart sikkerhetsklaringsgrad, med den konsekvens at de ikke kan tiltre en forutsatt tiltenkt tjenestestilling, utelukkende på grunn av manglende klarering.

”Tjenesteuttalelse for avtjent førstegangstjeneste” medfører i enkelte tilfeller henvendelser fra personer som mener å ha gjort en bedre innsats og fortjener bedre karakterer enn det som er kommet til uttrykk i tjenesteuttalelsen.

I enkelte tilfeller hevder soldaten at det er bestemte enkeltstående episoder eller forhold til andre personer, menige eller befal, som har resultert i en feil karakterfastsettelse.

For Ombudsmannens kontroll blir det vurdert om det foreligger formelle feil ved utstedelsen av tjenesteuttalelsen, og eventuelt om skjønnsmessige vurderinger kan være basert på usaklige eller utenforliggende hensyn.

I

En avdelingstillitsvalgt, kvinnelig soldat som tjenestegjorde som administrasjonsassistent ble skuffet da hun siste måned før dimisjon fikk en kontra-ordre, og ikke fikk delta på feltøvelse som adm.ass. i 2 uker.

Iflg. klageren hadde stabssjefen opplyst at det ville bli kritisk om adm.assen ikke skulle frankere brev og foreta postombæring på stasjonen i den aktuelle tiden.

I klagerens brev ble det bl.a. opplyst:

“Jeg har vært stasjonert ved XX-stasjon siden september 2010, og på denne tiden har jeg hatt 5 dager grønn utdanning samt 2,5 dager vinterøvelse. Dette er ikke i henhold i det hele tatt iforhold til hvor mye grønn utdanning vi skal ha.

Jeg var mye mer trent under feltøvelsen, enn på stasjonen. Fredag 10. juni 2011 hadde jeg evalueringsmøte med Lt. NN der han meddelte at jeg hadde gjort en eksepsjonelt god jobb. De trengte meg til å forvalte alt materiell som ble brukt under øvelsen samt hjelp til å skaffe forsyninger. Og jeg må få lov til å være så freidig at jeg anser det som at en soldat ikke får lov til å være i felt fordi hun må gå med posten. Når jeg dimiterer 22. juli 2011, går stillingen administrativ assistent med meg. Stillingen legges ned, og det Spørsmål jeg sitter igjen med er; hvem skal da gå med posten?”

Etter telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannens kontor ville klageren foreta nærmere overveielser, og herunder med hensyn til om hun ønsket saken behandlet av overordnet myndighet i Forsvaret.

Senere har vi ikke hørt fra klageren.

Permisjoner

Under denne gruppen er det i 2011 registrert 1 skriftlig klagesak.

Det er imidlertid mottatt en del henvendelser med spørsmål om fortolkning og praktisering av permisjonsdirektivet. Ved innvilget velferdspermisjon må tjenestlige oppdrag ofte overføres til andre mannskaper, og det er derfor viktig at medsoldatene føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivet.

I

En soldats søknad om permisjon for å delta i verdensmesterskap i “cheerleading” i ..., var blitt avslått, hvoretter et idrettsforbund anmodet om Ombudsmannens bistand.

I forbundets brev er opplyst:

“Vårt forbund er en del av Norges Idrettsforbund, og cheerleading er en av de idrettene vi organiserer. Cheerleading som konkurranseidrett er en av Norges raskest voksende idretter, og den er anerkjent av NIF.

Den 25. april reiser det tre landslag til verdensmesterskapet i cheerleading i De skal delta i VM arrangert av det internasjonale forbundet International Cheer Union.

På et landslag i cheerleading deltar det 25 personer, dette er en lagidrett i aller høyeste grad. Hver person på laget har sin plass og sin oppgave, og våre landslag har trent i nesten 2 år mot dette VM. De skulle reist i fjor, men ble stoppet av askeskyen.

På landslaget for mixed (gutter og jenter) deltar N.N. Han er for tiden i tjeneste i ...(avd). Han har fått avslag på sin søknad om permisjon for å delta i VM.

Begrunnelsen er at han har vært for mye borte fra øvelser og tjeneste. N.N. ble skadet i skulderen i februar, og fikk sykmelding av sin lege med beskjed om at han ikke kunne delta i tjeneste. Han var sykmeldt i mars måned, men var tilbake i tjeneste fra starten av april.

Vi har forståelse for at(avd) er presset på mannskapssiden, og at andre må ta de vaktene N.N. skulle hatt under hans fravær.

Vi ber imidlertid om det er mulig å vurdere dette en gang til, da landslaget vil få store problemer med å gjennomføre konkurransen i VM uten N.N. på laget. Det er svært kort tid igjen til å gjøre endringer, og alle de 14 guttene på dette laget har sine plasser som de er spesialtrent til.

Med N.N. vil Norge kunne hevde seg blant de beste i VM, og det er 24 andre utøvere på dette laget som vil bli rammet dersom han ikke kan delta.

Vi håper det er mulig å foreta en ny vurdering, og takker på forhånd for bistand og samarbeid om dette.

Vi er klar over at tiden er svært kort frem til avreise 25 april, og at påsken er et problem i dette. Jeg fikk beskjed i går om avslaget.

Vedlagt er N.N. sin permisjonssøknad samt skrevet fra vårt forbund som var vedlegg til søknaden.”

Etter undersøkelser fra Ombudsmannens kontor fremkom det at soldaten hadde et stort fravær fra vakt og øvelser, samt fra daglig tjeneste.

Hans helsetilstand tillot at han for tiden kunne gå vakt, og han var derfor beordret til vaktjeneste i 2 perioder innenfor den omsøkte permisjonstiden.

Soldatens helseprofil var imidlertid blitt nedskrevet, og hans opphold ved avdelingen var kun etter hans eget ønske. Han var tilbudt å dimittere, men hadde takket nei fordi han ønsket studiepoeng for fullført tjeneste.

Medsoldater hadde også tilkjennegitt misnøye med øket antall vaktoppdrag forårsaket av den aktuelle soldaten, og i denne omgang i forbindelse med eventuell permisjon under 2 vaktperioder.

Fra Ombudsmannens kontor ble følgende svar gitt til forbundets generalsekretær:

“Det vises til hyggelig telefonsamtale etter min samtale med sjefen for ...(avd) med hensyn til de nevnte vektlagte premissene for søknadens behandling.

Som opplyst synes søknaden behandlet i samsvar med gjeldende bestemmelser i permisjonsdirektivet, og herunder med sikte på en så vidt mulig lik behandling av soldatene.

For eventuelle ytterligere spørsmål har N.N. også adgang til å kontakte vårt kontor.”

Forbundets generalsekretær aksepterte Ombudsmannens svar og soldaten tok ikke ny kontakt med Ombudsmannens kontor.

Disiplinær- og straffesaker

I enkelte saker har kontoret bistått med generell rådgivning etter spørsmål fra vernepliktige som enten er usikre på om de kan bli refset, eller spørsmål etter at vedkommende er blitt refset, og eventuelt har utnyttet de ordinære klagemuligheter innen Forsvaret.

Til eksempel var en rekke spørsmål tatt opp fra et HV-mannskap som ikke hadde møtt til årets HV-øvelse, idet han opplyste å ha problemer med ryggen. Gjennom en nabo som skulle til samme øvelse fikk han viderelevert en sykemelding til HV-administrasjonen samme dag som HV-øvelsen startet. I ettertid hadde han beklaget at han ikke selv hadde levert sykemeldingen, idet han selv mente å ha vært transportdyktig.

Han hevdet at den etterfølgende behandling fra HV var blitt en personlig belastning og på grensen til trakassering. Militærpolitiet hadde kontaktet han 4-5 ganger ifm avhør, og idet han var bedt om å frita legen for taushetsplikt og bedt om å skaffe en ny sykemelding.

Mannskapet hevdet å ha vært i god tro. Han mislikte sterkt å bli kontaktet av militærpoliti. Han ønsket heller ikke å fremlegge ny sykemelding som angivelig var bortkommet hos HV, og stilte spørsmål vedrørende legens taushetsplikt.

Fra Ombudsmannens kontor ble en rekke spørsmål besvart telefonisk og avsluttet med følgende brev i e-post til HV-mannskapet:

“Det vises til telefonsamtale i dag i forbindelse med ovennevnte sak. Etter samtalen antas at De vil be legen om en ny sykemelding/legeerklæring, på bakgrunn av HV's opplysning om at sykemeldingen var kommet bort.

For øvrig legges til grunn at De vil høre legens medisinske faglige vurdering av spørsmålet om transportdyktighet, som ikke var bemerket i den opprinnelige sykemeldingen.

Det minnes om vår generelle orientering og som kjent kan De om ønskelig ta ny telefonisk kontakt med vårt kontor.“

Ombudsmannens kontor har senere ikke hørt fra klageren.

Godtgjørelser – økonomiske forhold

Spørsmål vedrørende regelverk er besvart telefonisk, og berører ofte saker som allerede er under behandling i Forsvaret etter krav fra mannskapenes tillitsvalgte.

Saker av økonomisk karakter kan gjerne være registrert under andre spesielle sakstyper, eks. sosiale saker, botillegg, næringsbidrag, økonomiske erstatningssaker m.m.

Det er regelverkets økonomiske resultater som ofte finnes urimelig og urettferdig.

I de senere år har begrunnelsen vært at et relativt lite antall personer gjennomfører ordinær førstegangstjeneste og HV-øvelser, og at det går utover motivasjonen når de også lider et vesentlig økonomisk tap som følge av tjenesten.

Sykesaker – Trygd – Erstatning – Tannpleie – Legekjenner m.m.

I 2011 er det registrert 10 saker under denne gruppen.

Klager over militære legekjenner synes oftere å oppstå når personell ønsker å avtjene førstegangstjeneste, men blir funnet udyktig til militærtjeneste av medisinske årsaker. Dersom soldaten blir funnet midlertidig udyktig, kan utsettelse med førstegangstjenesten medføre vesentlige ulemper for hans tidsplanlegging med utdanning og/eller arbeide.

De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de praktiske ulempene en uønsket legekjenner kan medføre for soldaten, men i enkelte tilfeller resulterer den medisinske bedømmelsen i et nødvendig vedtak om dimisjon, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser om han skulle utføre militærtjeneste.

Under militærtjenesten forekommer det tilfeller hvor mannskaper vegrer seg for å ta opp personlige problemer med sine respektive militære overordnede. For Ombudsmannen er det da viktig å bidra til at det blir etablert kontakt mellom mannskapet og relevant fagpersonell ved avdelingen, eksempelvis lege, psykolog, prest, sosialkonulent etc.

Under denne sakstypen forekommer det også en del spørsmål som gjelder skader fra militærtjeneste mange år tilbake i tid, og spørsmål kan gjenoppstå med noen års opphold mellom henvendelsene.

En person anmodet om Ombudsmannens vurdering etter at personen hadde fått avslag fra Statens pensjonskasse på krav om menerstatning i forbindelse med en skyteulykke i Forsvaret i 1976. Kravet mot Forsvaret ved Statens pensjonskasse var fremsatt først i juli 2011, og etter SPKs avslag anførte klageren i brev til Ombudsmannen:

“I brev av 11/7-11 (vedlegg 1) søker jeg om menerstatning for hørselsskade påført meg under førstegangstjenesten. Søknaden avslås i brev av 19/-11 fra Statens Pensjonskasse (SPK). Avslaget (Vedlegg 2) begrunnes med at min sak er foreldet.

Jeg er innforstått med at kravet rent juridisk er foreldet, men på et objektivt, moralsk grunnlag mener jeg at avslaget er feil og at jeg har krav på menerstatning, slik det er fremsatt i mitt brev av 11. juli. Jeg ber derfor om at Stortingets ombudsmann for Forsvaret behandler saken på nytt.

Jeg begrunner mitt krav om omgjøring av SPKs avslag som følger:

1. Jeg er innforstått med at saken er foreldet rent juridisk. Mitt krav støtter seg derfor prinsipielt på det objektive, moralske ansvar jeg mener Forsvaret har for sine soldater. I en tale 27. mai understreker Forsvarsministeren også at "Ansvar" er en av Forsvarets tre kjerneverdier. De to andre er respekt og mot. Jeg forstår ministerens ansvarsbegrep at det både inneholder et moralsk og juridisk element. I motsetning til det juridiske ansvar har ikke det

moralske ansvar en tilsvarende foreldelse. Og jeg mener at særlig Staten må kunne stilles til ansvar også på et moralsk grunnlag. Det dreier seg om den enkeltes visshet om at de plikter man er pålagt som samfunnsborger må kunne utføres uten frykt for at man kan bli økonomisk skadelidende som følge av eventuelle skader som måtte oppstå. Det må tillegges anføres at SPK ikke berørte denne siden av ansvaret.

2. Skademelding til Rikstrygdeverket, datert 29/9-76, ble aldri behandlet videre av Forsvaret, og jeg ble heller ikke gjort oppmerksom på hvilke erstatningsmuligheter jeg hadde. Jeg opplever at Forsvaret på denne måten ikke har fulgt opp sitt arbeidsgiveransvar når det gjelder yrkesskader, og at den påførte hørselsskaden forble udiagnostisert, slik at jeg ikke ble orientert om hvilke behandlingsmuligheter og skadebegrensende alternativer jeg hadde. At jeg på det tidspunktet skaden inntraff var 18 år, mener jeg forsterker Forsvarets unnlattelse, fordi jeg som 18-åring ikke kan forventes å ha oversikt over hvilke rettigheter jeg har. At jeg senere i livet må anses å ha tilegnet meg slike kunnskaper og kunne ha fremsatt et krav om erstatning, mener jeg uansett ikke svekker graden av unnlattelse fra Forsvarets side.
3. Slik det fremgår av brev fra leirlege N.N datert 29/9-76, og av senere epikrise fra Dr. X.X., er tinnitus en del av skadebildet. Dette er en diagnose med ulike følgeskader. Depresjon og kognitive problemer som hukommelsestap og konsentrasjonssvikt kan være en del av disse følgeskadene. I hvilken grad dette har vært en realitet i mitt tilfelle, utover det man generelt opplever av nedstemthet og kognitive utfordringer, er vanskelig å stadfeste absolutt, men jeg mener at sannsynligheten ikke kan utelukkes og at det således eksisterer en risiko for at tinnitusskaden kan ha hatt konsekvenser for min evne til læring og utnytting av mine kognitive evner.
Jeg mener at dette i så fall understreker Forsvarets moralske og objektive forpliktelser. Begrunnelsen er at det nettopp er i tilfeller hvor følgeproblemer er vanskelige å stadfeste klinisk at det er viktig med objektivt ansvarstagende. Jeg underbygger dette med at den skadelidte, på samme måte som jeg argumenterte under pkt 1, må ha trygghet for at Staten stiller opp i de tilfeller hvor det er stadfestet en skade og sannsynlighet for følgeproblemer. I motsatt fall vil den skadelidte måtte bære en dobbel byrde; for det første de faktiske konsekvensene av skaden og dernest belastningen med å skulle frembringe ytterligere bevis som begrunnelse for sitt krav.
4. Jeg er innforstått med at det kan stilles spørsmål ved hvorfor jeg ikke på et langt tidligere tidspunkt fremmet et erstatningskrav mot Forsvaret. Årsaken til det er at det er først nå jeg har kommet til den forståelse, at den skaden jeg ble påført som tjenestegjørende i Forsvaret er av en slik karakter at den

er berettiget til utbetaling av menerstatning. Tinnitus og svekket hørsel på høyre øre en plage jeg har båret med meg siden ulykken og som jeg vil ha livet ut, og det er først nå jeg har blitt oppmerksom på risikoen for kognitive følgeskader.

5. Det er Forsvaret som er årsak til skaden og de som må ta ansvaret, selv når den juridiske klagefristen har løpt ut. Dette mener jeg også er i tråd med den økte erkjennelsen i Forsvaret de siste årene når det gjelder deres forpliktelser overfor skader påført deres tjenestegjørende personell.“

I forbindelse med saksgjennomgåelsen ved Ombudsmannens kontor og i kontakt med klageren fremkom det at klageren ikke hadde vært oppmerksom på ordinær klageadgang til Statens pensjonskasse, og om Forsvarsdepartementets adgang til å behandle klagesaker om foreldelse av krav.

Klageren ønsket nå å ta ny kontakt med pensjonskassen og fremme saken om foreldelse til Forsvarsdepartementet, og han er innforstått med adgangen til å ta ny kontakt med Ombudsmannen.

II

En tillitsvalgt tok på vegne av en dimittert soldat opp en sak med Ombudsmannen i august 11, etter at soldaten hevdet at lege og fysioterapeut ikke hadde gjennomført en tilfredsstillende undersøkelse etter skade 1. mars 2010.

I soldatens klage ble det opplyst:

“Saksforløp: 1. mars oppsøkte undertegnede lege p.g.a. smerte i venstre lår. Lege var ikke tilstede, så eg fikk snakke med en sykepleier. Det ble ikke foretatt noen undersøkelse. Eg ble sendt videre til fysioterapeut samme kveld, der fysioterapeut konkluderte med at eg hadde en strekk på baksida av lår venstre side, grunnet foroverbøyd bekken og for kort muskel på fremsida av låret. Det ble ikke foretatt en grundig undersøkelse av min skade. Fysioterapeuten ga beskjed om at det var bare å fortsette med trening, men måtte passe på å tøye fremsida lår etter endt trening.

6. april var eg til lege igjen pga. at muskel i lår var like stiv og vond. Dr. N.N. FSAN/kaptein. Undersøkt verken reflekser eller andre ting, men eg blei på ny henvist til fysioterapi. Det ble heller ikke foretatt noen undersøkelse, men en oppsummering av tidligere fysioterapeut time. (se henvisning til fysioterapeut). Eg fikk så ny time hos fysioterapeut den 14. april, der fysioterapeut ikke møtte opp.

Så reiste eg hjem den 16. april, smertene var da så intense at lege blei oppsøkt umiddelbart. Her ble det foretatt en grundig undersøkelse, og det var ingen refleks i venstre akillessene. Fikk hastetime på MR samme kveld i Der det blei konstatert skiveprolaps, sjå vedlegg MR vurdering, frå Unilabs Norge. Har ikke vært transportdyktig fra medio april til 5. juni. Sjå sjukemelding.

Eg synes at den behandling som eg har fått hjå lege og fysioterapeut, ikke er bra nok. Min skade er vorten

verre pga. at verken lege eller fysioterapeut, har gjennomført ei grundig undersøkning, som hadde ført til at årsaka til min skade hadde vorte avdekket før. Dette har igjen ført til at eg har gjennomført både øvinger og trening, med store smerter.”

Etter klagerens opplyste saksforløp har tillitsvalgt tilføyet at klageren hadde senere vært hos ryggspesialist og fått beskjed om at det var en stor skade i ryggen, og at han burde vært sendt til spesialist for lenge siden.

Fra Ombudsmannens kontor ble det tatt direkte kontakt med klageren, med etterfølgende brev:

“KLAGE PÅ LEGBEHANDLING

Det vises til telefonsamtale 10. august 2011 etter henvendelsen til Ombudsmannen i e-post 9. august 2011 fra A/tillitsvalgt i X (avdeling).

Med As henvendelse ble mottatt 1 vedlegg; Deres klage i brev til X (avd) datert 30. mai 2011.

Etter samtalen med Dem 10. august 2011 forstår vi det imidlertid slik at brevet til X var et utkast som ikke var blitt sendt.

Når det gjelder den medisinske oppfølging legges til grunn at De nå er under behandling av fastlege og vedsykehus.

Med hensyn til sakens økonomiske sider legges for øvrig til grunn at De er i dialog med NAV (trygdeetaten) og at De eventuelt vil søke økonomisk erstatning gjennom Statens Pensjonskasse.

Spørsmål vedrørende erstatning kan som kjent stilles til Vernepliktsverket, og overordnet organ i saker av administrativ karakter i forbindelse med legebehandling er Forsvarets Sanitet, Postmottak, 2617 Lillehammer, telefon 03003.

Ombudsmannen har adgang til å foreta en etterfølgende kontroll av saksbehandling av Forsvarets ordinære forvaltnings- og klageorgan, men medisinsk faglige vurderinger kan Ombudsmannen ikke overprøve.

Dersom det skulle finnes ønskelig kan De som kjent ta ny telefonisk kontakt med vårt kontor.”

III

En mor tok på vegne av sønnen kontakt med Ombudsmannen etter at sønnen hadde vært på sesjon del 2 og blitt kjent tjenestedyktig på grunn av add diagnose han fikk under skolens 9. trinn. Iflg. moren hadde sønnen alltid vært en sindig og rolig gutt, selv om han hadde litt konsentrasjonsproblemer i ungdomsskolen. Etter han begynte i 10. trinn og videregående hadde han null fravær og hadde vært nøye med å prestere bra på grunn av forestående militærtjeneste. Iflg. moren ville de aldri ha kontaktet BUP dersom de hadde kjent til konsekvensene etter add diagnosen.

Etter morens telefonsamtale med Ombudsmannens kontor

og etter sønnens klage over legekjennelsen gjennom Vernepliktsverket, ble det opplyst fra moren at situasjonen var blitt endret. Den medisinske kjennelsen var blitt endret til tjenestedyktig.

Sønnen ville nå undersøke mulighetene for å få lærlinge-kontrakt som mekaniker i Forsvaret.

IV

En soldat anmodet om Ombudsmannens bistand, i forbindelse med omgående ufrivillig dimisjon samme dag, begrunnet med 2 uheldige episoder ifølge soldaten.

Første episode skyldes beruselse og bråk på et offentlig dansested nær garnisonen.

Den andre episoden skyldes også beruselse og bråk under permisjon på et offentlig sted, hvor 6-7 personer ble involvert i slosskamp. Politiet ble tilkalt, han ble kastet på glattcelle og ble bøtelagt.

Det fremkom etter hvert under samtale at han sannsynligvis var blitt dimittert på medisinsk grunnlag, idet han også selv antok at årsaken kunne være begrunnet med forhold til alkohol.

Uansett var han ikke tilfreds med å miste forventede studiepoeng for førstegangstjeneste og en tjenesteuttalelse.

Han godtok dimisjon i første omgang, vil undersøke dimisjonsgrunnlaget, og kan eventuelt klage til legenemnd, og eventuelt ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor.

Sosiale saker

Ombudsmannens befatning med denne sakstypen har i 2011 i det vesentlige basert seg på rådgivning etter muntlige henvendelser fra vernepliktige med ulike spørsmål av sosial karakter. I en del tilfeller stilles spørsmål til Ombudsmannen om bl.a. regelverk og dokumentasjon som grunnlag for å behandle søknader.

Saker under denne gruppen finnes som i tidligere år meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets bolig- og velferdstjeneste under Forsvarets personelltjenester.

Saksbehandlingen i Forsvaret, med fremskaffelse av dokumentasjon og kontroll av relevante fakta i de konkrete sakene kan være meget tidkrevende, eksempelvis ved søknad om bostønad og spesielt om det kan være grunn til å vurdere dispensasjon fra gjeldende bestemmelser.

I

En soldat hadde klaget til ordinær klageinstans på størrelsen av innvilget bostønad, idet han hevdet:

“Jeg, NN, ønsker herved å klage på vedtak saksnr 2011/xxxxx. Jeg fikk bare innvilget husleie på kr 3750,- pr mnd, mens min husleie gikk opp til kr 5000,- pr mnd fra og med 20.06.11. Jeg møtte til førstegangstjeneste den 27.07.11 ved

Mine foreldre kjøpte leiligheten kun for å hjelpe meg økonomisk under min læretid. Vi hadde en muntlig avtale på at husleien skulle gå opp når jeg begynte å

tjene bedre, og at jeg skulle kjøpe leiligheten når jeg mente jeg hadde god nok økonomi til å betale lånet selv. Rett før innkalling til førstegangstjeneste hadde jeg ordnet med lån til kjøp av leilighet, og jeg ordnet med takst på leilighet til sikring av lån. Da jeg fikk innkallingen til førstegangstjenesten, den 01.04.11, var det like før jeg skulle kjøpe leiligheten, men utsatte kjøpet fordi vi var usikre på om jeg fikk støtte hvis jeg kjøpte leiligheten når jeg allerede hadde fått innkalling. For at mine foreldre ikke skulle fortsette å tape penger på en bolig de selv ikke kunne disponere ble vi enige om å sette opp leien til kr 5000,- pr mnd. Vi snakket med naboen som leier ut en helt lik leilighet og fikk vite at hun tok 5500,- pr mnd, og at 5000,- pr mnd da var en reel pris for en slik bolig i sentrum.

Sameiet har i senere tid startet med fellessparing på kr 60,- pr mnd pr bolig.

Håper på medhold på klage om delvis innvilget søknad. Ønsker å få kr 5000,- pr mnd i stedet for kr 3750,- pr mnd.”

Klageinstansen Forsvarets bolig- og velferdstjeneste (under Forsvarets personelltjenester) opprettholdt vedtaket som var truffet av avdelingen, med følgende uttalelse:

”FBVT har gjennomgått saken og finner ikke opplysninger som danner grunnlag for omgjøring av vedtaket som er fattet ved

FBVT viser til Tff 579 pkt 4.1.1

Forsvaret overtar ikke økonomiske forpliktelser som noen frivillig har påtatt seg på vegne av mannskapet for førstegangstjenesten tok til.

FBVT fastholder tidligere vedtak som ble fattet ved Klageinstansens vedtak kan ikke påklages videre, jfr Forvaltningslovens§ 28.

Alle avgjørelser som mannskapet anser urimelig kan forelegges Ombudsmannen for Forsvaret uavhengig av ovennevnte regler.”

Mannskapets tjenstlig foresatte ønsket at sakens behandling kunne ta hensyn til Forsvarets behov og totalkostnader for Forsvaret, utover reglene for bostønad, idet han anførte:

“Kort fortalt har NN søkt om støtte til dekning av husleieutgifter i perioden han er inne til førstegangstjeneste. Han har fått innvilget dekning av deler av denne. Han dog har ikke fått innvilget dekning av en økning i husleie som ble foretatt i den siste tiden før han kom inn til førstegangstjeneste, et beløp på ca 1300-1400 kr i følge ham selv.

Denne manglende dekningen er noe som han har måttet dekke selv så langt, og det sier seg selv at dette er en prosentvis stor del av tjenestetillegget hans. Sammen med andre utgifter han har gjør dette at han ikke ser at han kan fortsette i førstegangstjenesten på

Han kommer derfor til å søke om å bli dimittert eller omdisponert til et annet tjenestested hvor han kan ha mulighet til å jobbe ved siden av førstegangstjenesten, og har selv gjort en avtale med prestekontoret i morggen. Hva utfallet av den saken kommer til å bli er jeg ikke sikker på, men han har nevnt at det i tillegg til det økonomiske er andre forhold som gjør det vanskelig å være i førstegangstjenesten.

..... skal ut som for NATO i perioden januar- juni 2012. NN er meget motivert til å være

i NATO.
NN har i forkant av dette oppdraget gjennomført mye kompetanseheving i form av kurs og utdanning. I tillegg har han deltatt på reklareringsen for å bli sertifisert for internasjonale operasjoner. Totalt sett vil det å utdanne en ny person med samme kompetanse som ham bli mye dyrere enn det å skulle dekke inn det overskytende beløpet på husleien til NN, samtidig som det ikke er ønskelig med opplæring av en ny i hans stilling før NATO-opdraget. Jeg forstår at dette prinsipielt er en viktig sak, men jeg håper det er mulig å se på totalkostnaden i dette bildet.

Jeg ber derfor om at hovedadresatene i denne mailen ser på muligheten for at Forsvaret kan dekke inn dette beløpet.”

Ombudsmannens syn på saken ble gitt i brev til klageren og de aktuelle behandlingsorganer med følgende uttalelse:

“KLAGE PÅ VEDTAK OM DELVIS INNVILGET BOSTØNAD

Det vises til telefonsamtale 15. november 2011 og sakens dokumenter mottatt med brev fra-stasjon datert 31. oktober 2011.

Ombudsmannens vurdering er upartisk/nøytral med sikte på en så vidt mulig lik behandling av personellet i relasjon til gjeldende regelverk i Forsvaret.

Etter at bestemte kriterier er oppfylt kan botillegg bli skjønnsmessig vurdert til hel eller delvis dekning av utgifter til den bolig mannskapet bebor, og som han ikke kan utleie under tjenesten.

Regelverket tar bl.a. sikte på å hindre at en selvforsørger skulle miste sin faste bolig som følge av avbrutt arbeidsinntekt under førstegangstjenesten. Det vektlegges bl.a. om mannskapets boutgifter til normal bostandard har stått i et rimelig forhold til hans arbeidsinntekter før militærtjenesten. Ved vurderingen av inntektssituasjonen før militærtjenesten legges det ikke vekt på mannskapets midler som skyldes gave, støtte fra foreldre m.m.

Etter gjennomgåelse av de mottatte dokumentene synes Forsvaret å ha gitt en korrekt redegjørelse med hensyn til gjeldende regelverk om bostønad.

Sakens vektlagte kriterier for Forsvarets vedtak er opplyst i brev fra KNM HH og klageorganet Forsvar-

ets bolig- og velferdstjeneste, og det kan ikke sees opplyst om De mener at Forsvaret har lagt vekt på noen bestemte feilaktige kriterier som har betydning for vedtaket.

Etter de foreliggende opplysninger kan vi ikke se grunn til å rette kritikk mot Forsvarets vedtak i saken.“

Forsvarets skolevirksomhet

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2011 resultert i at personellet enten har fått løst sin sak, eller funnet at de ikke ønsket en oppfølgende klagebehandling.

De fleste klageetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole, og klager over frabeordning fra militære skoler av ulike årsaker.

I

En klage på vedtak om frabeordning fra utdanning ble tatt opp med Ombudsmannen fra en befalsorganisasjon, hvor det ble anført:

“1. Bakgrunn

(T.org) viser til sakens dokumenter, tjenestereglement kl 4 (TfF kl 4) og endelig svar på klage på vedtak i forbindelse med skoleråd 04/2011 – og relegering av N.N.

2. Drøfting

Det er fremsatt påstander om feilaktig saksbehandling og delvis erkjennelse av dette fra Forsvarets side, innen følgende områder:

1. mangelfull veiledning ifm mottak av skriftlig advarsel
2. ikke satt tidsfrist ift når ny vurdering skulle skje etter mottatt skriftlig advarsel
3. ikke mottatt ny muntlig eller skriftlig advarsel i løpet av tjenestetiden på X
4. manglende forhåndsvarsel før innkalling til skoleråd, manglende veiledning ifm skoleråd og manglende innsyn i sakens dokumenter.
5. orientering om frabeordning uten at begrunnelse fremgikk.
6. manglende opplysninger i frabeordningsvedtaket om klageadgang, klagefrist og at klage har oppsettende virkning.

T.org er av den oppfatning at de saksbehandlingsfeil som har funnet sted er av en slik art at de i sum utgjør en ikke uvesentlig årsak til det endelige saksutfallet om relegering.

Herunder vektlegges spesielt det faktum at det ved første varsling ikke ble satt en endelig tidsfrist for ny vurdering slik regelverket tilsier. Det har heller ikke fremkommet tilstrekkelig dokumentasjon på at N.N. etter skoleperioden på og i tjenestetiden på har mottatt ny eller skriftlig advarsel og mulig stryk i militært forhold.

Dette er ikke i samsvar med forståelsen av regelverket som legges til grunn, og står i sterk kontrast til vitne-

mål og tjenesteuttalelse mottatt etter skoleperioden.

Ved en rettidig varsling om de beskrevne forhold ville N.N. bli gitt en reell mulighet til forbedring innen de områder som er gjengitt i skolerådets begrunnelse.

N.N. startet sin utdanning i 2008 og har således kun om lag en mnd igjen av ett treårig utdanningsløp. T.org ser det som sterkt kritikkverdigg at Forsvaret på et så sent tidspunkt i utdanningen velger å relegere elever på grunnlag av begrunnelsen om "manglende skikket som befal.

Etter endt utdanning ville N.N. fortsatt sin plikttjeneste i Forsvaret med lønn i henhold til grad og stilling, og han har således planlagt og innrettet sin videre tilværelse i forhold til dette. Hvis det endelige vedtaket opprettholdes vil det medføre at N.N. mister sitt tilsetningsforhold til Forsvaret fra 1. juni 2011.

3. Konklusjon

Overnevnte legges til grunn for oversendelse av saken til ombudsmannen for Forsvaret, for en helhetlig og prinsipiell vurdering av de faktiske saksbehandlingsfeil, og ber ombudsmannen vurdere dette opp mot det endelige vedtaket fra Forsvaret.

Det bes også om at Ombudsmannen vurderer mulige vederlag og oppreisning i forhold til de feil Forsvaret har begått, dette i lys av at N.N. nå i praksis mister sitt tilsetningsforhold til Forsvaret. ”

Ombudsmannens gjennomgåelse av saken viste at sersjanten NN hadde gjennomgått teknisk utdanning og deretter utført plikttjeneste på Y. I skoleråd februar 2011 var det vektlagt at sersjanten ved flere anledninger var blitt gjort oppmerksom på bekymring rundt hans holdninger og manglende selvinnsikt, dokumentert bl.a. gjennom advarsler og bekymringsmeldinger og oppfølging ved X. Ved fremlegging av bekymringene til sersjanten hadde man for en kort periode sett et visst forbedringspotensial, før han falt tilbake utviklingsmessig. Sersjanten skal ha vært innkalt til ledelsen ved X vedrørende hans holdningsproblematikk, men han var forundret over at denne problematikken gjelder "militært forhold".

Skolerådet anså sersjanten som en dyktig fagmann som lett tok til seg ny lærdom. Rådet var ikke i tvil om at sersjanten har en endringsvilje, men så ikke at hans evne til endring var tilstede.

Det er bla. opplyst at sersjanten ofte gjennomførte egne løsninger i sitt arbeid, og ikke fulgte rutinebeskrivelser for vedlikeholdstjenesten for.....Sersjanten ble ansett som potensiell stor fare forarbeidet.

NNs klage over karakteren stryk i militært forhold (MF) er begrunnet med en påstand om utviste formelle feil etter Tjenestereglement kl 4 Utdanning av befal, og tilsvarende bestemmelser i skolereglementet.

Etter saksgjennomgåelsen ved Ombudsmannens kontor fremkom at klageinstansen hadde utført en grundig gjennomgåelse av NNs klagepunkter, og herunder vurdert om det under saksbehandlingen hadde skjedd kritikk- eller

klanderverdige forhold av så alvorlig karakter at vedtaket om frabeordning måtte settes til side, eller om det skulle opprettholdes.

Klageinstansen hadde gitt NN medhold på enkelte klagepunkter, som likevel ikke ble funnet som avgjørende for relegasjonsvedtaket som er opprettholdt av klageinstansen. Klageinstansen har forøvrig påpekt at det ikke er grunnlag for å sette spørsmålsteget ved de vurderinger som er gjort rundt NNs MF (karakter i militært forhold)

NN har i telefonsamtale med Ombudsmannens kontor opplyst at relegasjonsvedtaket kan være basert på andre bestemte årsaker enn det som hittil er blitt opplyst i saken. Ifølge NN vil han imidlertid i første omgang konferere med sin befalsorganisasjon om ytterligere konkretiserte anførsler skal fremføres, eventuelt om det skal fremsettes en endret påstand. Saken er dermed stillet i bero ved Ombudsmannens kontor.

II

Gjennom en befalsorganisasjon i januar 11 ble Ombudsmannen kjent med at en befelselev ville bli relegert fra befalskole dersom eleven ikke ville følge pålegg om å vaksineres seg i henhold til Forsvarets Sanitets vaksineprogram.

Det fremkom at eleven ca 1 måned etter befalskolens start hadde gjort sykepleieren oppmerksom på at han ikke ønsket å ta vaksiner.

I befelselevens klage til klageinstansen var det bl.a. anført:

"1. Innledning

Jeg har etter å ha gått 4 måneder på befalskolen blitt frabeordret skoleplassen fordi jeg ikke vil ta vaksiner. Dette ble bestemt av skolerådet 8. november 2010. Jeg vil klage på vedtaket på bakgrunn av medisinske, prinsipielle og juridiske årsaker.

2. Drøfting

Våren 2010 søkte jeg på befalskolen. Før jeg bestemte meg for hvilken befalskole jeg skulle velge, søkte jeg etter mer utfyllende informasjon på internett. Der fant jeg det jeg trengte og valgte på X. På internett sto det ingen informasjon vedrørende vaksiner. I juli i år møtte jeg opp til felles opptak og seleksjon (FOS) ved Y, her var vaksinasjon ikke et tema, selv ikke på legesjekken. Det var ikke noe jeg tenkte videre over der og da. Vernepliktsverket har i ettertid blitt kjent dette og det skal gis bedre informasjon neste år.

Rundt en måned etter at jeg begynte på befalskolen fikk vi en dag melding om at vi skulle møte ved sykestua for å få vaksiner. Jeg gjorde sykepleieren oppmerksom på at jeg ikke ønsket å ta vaksiner. Reaksjonen var svært lite imøtekommende og jeg ble fortalt at det ikke var plass til meg i Forsvaret om jeg ikke tok vaksinen. Til slutt fikk jeg snakket med dr. major M. Her forklarte jeg at jeg opplevde vaksinasjonsmetoden i Forsvaret å være i strid med norsk lov. Argumentene mine var at det er ikke blitt gitt noen utfyllende informasjon om følgende:

- Farene ved vaksinerer?
- Hvor farlig eller ufarlig sykdommene det vaksineres imot er under gode levevilkår?
- Hvor gode eller uvirksomme vaksiner virkelig er? Alle de potensielt farlige stoffene i vaksiner?
- Hvor godt følges vaksinerer opp fra forsvarers side for å sikre at vaksinasjonsskader oppdages og blir fulgt opp?
- Hvilke rettigheter og krav på erstatning har eventuelt personell som blir syk eller skadet av vaksiner?

Jeg kan altså for eksempel ikke se at pasientrettighetslovens § 3-2 som sier at "Pasienten skal ha den informasjon som er nødvendig for å få innsikt i sin helsetilstand og innholdet i helsehjelpen. Pasienten skal også informeres om mulige risikoer og bivirkninger." er ivarettatt.

Dr. major M forklarte at de forholdt seg til FSAN sine bestemmelser og vaksinerings program. M var imøtekommende med å finne en løsning. Vi ble enige om at jeg mente at vaksiner førte til svekket helse, mens han mente at vaksiner førte til bedre helse. M sa at det ble opp til befalskolen å avgjøre hva de ville gjøre med meg som befelselev.

Det gikk noen uker uten at jeg hørte noe mer, men så ble jeg til slutt muntlig informert om når skolerådet skulle finne sted. 8. november ble det avholdt skoleråd og her kom det frem at skolerådet forholdt seg til "Instruks om vaksinerer og malariaproylaksse" (FSAN) datert 18.12.2007. Konklusjonen ble da at jeg som befelselev frabeordres befalskolen da jeg nekter å følge pålegg om vaksinerer. Se vedlegg 1, "vedtak om frabeordring".

Jeg forstår at skolerådet må forholde seg til FSANs instruks om vaksinerer, men jeg føler at jeg i skolerådet ikke fikk komme frem med mine medisinske argument for å styrke min sak. Før skolerådet ga jeg en liste med spørsmål om medisinsk dokumentasjon til legen som skulle møte i skolerådet. Spørsmålene var som følger:

1. Hvilke tungtveiende årsaker ligger til grunn, for denne integritetskrenkende handling i form av vaksinepålegg, for å avvike vaksinelovgivers (smittevernloven) og arbeidsmiljølovgivers krav til frivillig vaksinerer?
2. Hvilke risikovurderinger er gjort ift smittefare som "hjemler" vaksineplikt?
3. Hvilke undersøkelser er gjort av befelselev N.N. i denne saken mtp hans generelle og spesifikke immunitet som kan tilsi vaksineplikt?
4. Hvilke ufarlige alternativer er evt vurdert for å heve befelselevens generelle spesifikke immunitet, hvis behov for dette?
5. Hvilke undersøkelser i form av doble blindstudier, randomiserte, er gjort for å fastslå virkning av disse vaksinene, enkeltvis eller helst kombinasjonen de blir gitt?
6. Hvilke undersøkelser er gjort for å finne skadeomfanget av vaksinene, for eksempel motoriske/nevrolo-

giske/kognitive tester før og etter vaksinerings, eller sammenligninger med helt uvaksinertes helse, i den kombinasjon de gis?

7. Hvilke særskilte rettigheter ifm oppreisning av mulige vaksineskader er utløst av denne særskilte vaksinasjonsplikten?
8. Hvordan er befalelevens rett til informasjon om vaksinerings sikret jfr smittevernlov og pasientrettighetslov?

Legen som møtte til skolerådet ville ikke kommentere noen av spørsmålene og la ikke fram noen dokumentasjon. På bakgrunn av dette velger jeg her å argumentere ut fra den medisinske bakgrunnen til at jeg ikke ønsker å ta vaksine.”

(Befalelevens ytterligere opplysninger og antagelser av medisinsk karakter er utelatt her)

Befaleleven har videre anført:

“Egne tanker av verdi og personlig betydning: Jeg vil understreke at dette er min personlige oppfatning av saken. Personlig har den siste tiden vært en stor psykisk belastning for meg som befalelev. Selve skolegangen, øvelsene og alt det militære takler jeg fint, men det å leve i usikkerhet, hvor man ikke vet om man er her neste måned eller ikke, oppleves som vanskelig. Hvis jeg ser bort ifra forskrifter, lover og regler så virker det å ha ansvar for egen helse langt ifra absurd, heller tvert imot. Jeg mener at alle burde kunne bestemme over egen helse uten at dette setter en stopper for karrieren og utdanningen. Dette gjenspeiles også i pasientrettighetslovens § 3-1 som sier "Pasienten har rett til å medvirke ved gjennomføring av helsehjelpen. Pasienten har herunder rett til å medvirke ved valg mellom tilgjengelige og forsvarlige undersøkelses- og behandlingsmetoder."

Jeg har blitt konfrontert med at det er egoistisk å ikke ta vaksine fordi da vil andre bli syk på grunn av meg fordi jeg fungerer som en smittebærer. På den måten skulle anmodelig forsvaret blitt svekket om flere tenkte like "egoistisk" som meg. Hadde dette vært tilfelle, hadde jeg selvfølgelig tatt vaksinene med en gang! Slik jeg ser det, vil jeg bidra til å styrke forsvaret ved at jeg holder meg frisk og har et godt og naturlig immunforsvar. Ved at andre gjør det samme som meg vil det heller bidra positivt enn negativt, uten at jeg skal overtale noen til å gjøre noe som helst mot deres vilje.

Evnen til å ta selvstendige og gode beslutninger er en av fem grunnverdier som hæren baserer seg på. Jeg mener at det å bestemme over egen helse er nettopp en slik beslutning. På bakgrunn av dette mener jeg at jeg har tatt en selvstendig og god beslutning ved takke nei til vaksine.

Hjemmel i norsk lov

Mitt største spørsmål i denne klagen blir om det faktisk finnes hjemmel i norsk lov som tilsier at pliktmesig vaksinerings er lovlig. Vil denne da avvike vaksine-lovgivers (smittevernloven) og arbeidsmiljølovgivers krav til frivillig vaksinerings? “

Befaleleven avventet avgjørelse fra Generalinspektøren for Hæren, og i månedskiftet februar/mars ble Ombudsmannen kjent med at GIH hadde opprettholdt reageringsvedtaket.

Ved telefonisk henvendelse fra Ombudsmannens kontor til befaleleven ble han orientert på et generelt grunnlag om vaksineplikten for befalsutdanning i Forsvaret, og det ble søkt avklart om han ønsket Ombudsmannens upartiske vurdering av hans konkrete sak. Et slikt ønske fremkom ikke, og på samme tid ble saken omtalt i aviser, hvor det fremkom at vedkommende hadde innlevert sin uniform.

BEFALSSAKER

I 2011 er det under denne gruppen behandlet 23 saker mot 32 saker i 2010. I noen av sakene er avgjørelser justert og klageren har dermed ikke funnet grunn til ytterligere tiltak. De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetting, forbigåelse, opptak til skoler, tjenestebelastning, og saker av forskjellige typer økonomisk karakter. Enkelte henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det senere oppstår uenighet om avtalens innhold, eller om avtalens gyldighet i forhold til gjeldende tariffavtaler. Det forekommer også spørsmål i forbindelse med militære tjenesteuttalelser, disiplinærsaker, og spørsmål fra personell som er fratatt adgang til internasjonal tjeneste.

Enkelte saker har vært undersøkt på et forberedende stadium, og enkelte klage-tilfeller kan eventuelt gi grunn til vurdering av ombudsmannsnemnda på et generelt eller prinsippielt grunnlag.

I

En offiser anmodet om Ombudsmannens bistand, idet offiseren mente at det var begått formelle saksbehandlingsfeil i en tilsettingssak, og at vedtaket måtte være basert på feilaktige premisser når det gjelder bedømmelsen av den tilsattes realkompetanse i forhold til klageren.

I klagen fra offiseren ble det hevdet:

“Vedrørende villighet om stilling som X-offiser ved .. runde 2/2011.

Jeg klager herved på rådsbehandlingen ifm stillingen og hevder at her foreligger det saksbehandlingsfeil.

Har etter anmodning fått et begrenset innsyn i saken fra F og T.org hvor det gikk frem at jeg var innstilt som nr 2 til stillingen. Det ble opplyst at søker som fikk stillingen hadde mer kunnskaper når det gjaldt Dette er forøvrig et begrep som ikke eksisterer isammenheng.

I denne forbindelse gjør jeg oppmerksom på at jeg dekker dette kravet med min tjeneste i Afghanistan som er relevant erfaring. Forøvrig mener jeg også at jeg innehar kompetanse til å dekke hele stillingsbeskrivelsen.

Jeg hevder at kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetting hvor en skal vurdere søkere opp mot visse kvalifika-

sjonskriterier ikke er fulgt. Disse kvalifikasjonskriterier er teoretisk og praktisk utdanning og personlig skikethet. Dersom arbeidsgiver nytter andre kriterier enn de ovennevnte i forbindelse med tilsetning, vil dette kunne bli ansett som usakelig forbigåelse.

Det går frem av innsynet i saken at det spesielt etterspørres kunnskaper om sikkerhet. Hvorfor går ikke dette frem av stillingsbeskrivelsen? "Ytre sikkerhet" ble heller ikke nevnt med et ord da jeg var på intervju den 16 mars i år. Derimot ble alle andre punkter snakket om under intervjuet. Jeg mener at det som etterspørres ikke er umiddelbart virksomhetskritisk og ville kunne tilegnes over kort tid.

Ut i fra de opplysninger jeg har om den andre søkeren har jeg høyere sivilt og militært utdanningsnivå enn vedkommende.

For meg ser det ut som søkeren ikke dekker formelle krav til kvalifikasjoner blant annet felles utdanningsnivå: Universitet/høgskoleutdanning, lavere nivå (14-17. klassetrinn) samt MÅ krav til Krigsskole 1, 2 årig/tilsvarende.

Viser til Overordnede retningslinjer for disponeringsomgang 2011 pkt 2.3. DIF -sjef skal gi skriftlig uttale og rangering på viktige stillinger innen egen organisasjon. Uttalen må baseres på dokumenterbare fakta (f.eks. tjenesteuttalelser, vitnemål og intervju, sett opp mot kravene slik de fremstår i stillingsbeskrivelsen). Det vil være mulig å fremheve egenskaper hos søkeren, og/eller krav i stillingsbeskrivelsen som bør tillegges større vekt enn de øvrige egenskaper/krav.

Søkerens ansvar ift egen villighet pkt 2.5.2
Stillingsbeskrivelser for de søkte stillinger skal leses. Oppgaver og krav skal vurderes opp mot egne kvalifikasjoner før det inngis villighet.

Søker skal begrunne villigheten ved å beskrive egen realkompetanse mot stillingsbeskrivelsens krav og arbeidsoppgaver. Der hvor det er noe som gjør søkeren spesielt kvalifisert /egnet for stillingen skal søkeren beskrive dette.

Stillingsbeskrivelsen pkt 3.4
Stillingsbeskrivelsens må-krav er ekskluderende og må vurderes nøye. For høye krav/kombinasjoner kan føre til at stillingen blir stående uten tilsetning.

For stillinger som har GOU som et må-krav til utdanning, og hvor det også er oppført sivil utdanning som må -krav, tolkes det slik at søkere må imøtekomme begge utdanningskravene for å tilfredsstille stillingskrav.

Dersom annen utdanning eller tjenesteerfaring kompenserer for eller er ekvivalent med angitt må -krav til utdanning, må dette angis på stillingsbeskrivelsens merknadsfelt.

Det kan dessuten se ut om forutsetningene både med tanke på krav og innhold til stillingen er endret underveis.

Mener videre at realkompetansen min er høyere enn den som fikk stillingen da jeg har betydelig lenger fartstid i Forsvaret og kunnskaper i sikkerhetsfagfeltet samt internasjonal tjeneste.

Det er ingen tvil om at jeg innehar høyere sivilt og militært utdanningsnivå, lenger tjenesteerfaring, lenger fartstid i sikkerhetsfaget, eldst i grad.

Svarene jeg har fått ifm min tidlige klage til tar ikke for seg ovennevnte faktorer i det hele tatt. Det virker som om at de ikke har sjekket at vedkommende fyller de formelle krav, men kun har sett på innstillingen til ... Her har de tydelig satt til side de formelle må ha kravene til stillingen uten at de vil innrømme det.

Føler sterkt at jeg ikke er vurdert på objektive og formelle kriterier til stillingen.

Etter ny runde med (T.org) er de enige i at klagen kan sendes frem til FPT med begrunnelse i at må-krav ikke er tilfredsstillende hos den som fikk stillingen. T.org støtter meg i at MÅ-krav er absolutte.

FPT besvarte 26 august med innsynsrapport – uten at klagepunktene mine er besvart."

Saken ble forelagt Forsvarets personelltjenester (FPT), hvorefter følgende svar ble gitt på klagerens anførsler:

"Svar på klage over saksbehandling- søknadsrunde 2/2011-@- NN

1 Bakgrunn

Forsvarets personelltjenester (FPT) viser til skriv av 29. september 2011 vedrørende klagesak fra NN. Klagen begrunnes med at må-krav til krigsskoleutdanning ikke er tilfredsstillende på den søkeren som til sist ble disponert i stillingen, samt at krav om sivil utdanning ikke er tilfredsstillende.

2 Drøfting

FPT kan ikke se at det er foretatt noen saksbehandlingsfeil i denne disponeringssaken. Med referanse til punkt 2.1.9, andre bombe i vedlagte kunngjøring¹ for runde 2/2011 så er "Krav til GOU/tilsvarende (...ikke ekskluderende". GOU/tilsvarende er det samme som KS1/tilsvarende. Bakgrunnen for dette punktet i kunngjøringen er at veldig mange offiserer i Forsvaret i sin tid ble tilsatt som yrkesbefal uten krigsskole- eller annen formalutdanning på høyskolenivå. Disse har likevel etter hvert fått svært lang og omfattende realkompetanse, som man mener kan kompensere for manglende formalkrav til bachelor/krigsskoleutdanning.

Når det gjelder krav til sivil utdanning, så er dette definert som "Univ/høgskoleutdanning, lavere nivå (14.-17. klassetrinn)". Dette er oppgitt som "Felles utdanningsnivå" og er ikke videre spesifisert i stillingsbeskrivelsen², noe som avdelingen skal gjøre under rubrikken "merknader" når utdanningsnivået oppføres

på denne måten. Uten at vi kan bekrefte dette, er dette kravet nok en dublering av kravet til KSI/tilsvarende da 14. klassetrinn tilsvare fullført krigsskole/høgskole eller mer. I praksis betyr dette at dette kravet ikke anses som et måkrav og er således ikke vurdert for noen av søkerne.

FPT vil ikke gå inn på nærmere vurdering av søkerens kvalifikasjoner, verken i forhold til hverandre eller opp mot denne stillingen da dette er behandlet i Forsvarssjefens råd og senere stadfestet av FSJ ved FST/P. FPT kan ikke se at det er begått saksbehandlingsfeil all den tid at kunngjøringens pkt punkt 2.1.9 gjør det helt klart at manglende GOU/tilsvarende (KSI/tilsvarende) ikke er ekskluderende."

Etter sakens nærmere gjennomgåelse ble følgende uttalelse gitt fra Ombudsmannens kontor:

“KLAGE OVER SAKSBEHANDLING IFM
SØKNADSRUNDE 2/2011 – STILLING SOM
.....OFFISER VED X

Det vises til tidligere korrespondanse i forbindelse med at kaptein NN mener det er begått formelle saksbehandlingsfeil ved tilsetning i stillingen, og at vedtaket må være basert på feilaktige premisser når det gjelder bedømmelsen av den tilsattes realkompetanse.

For Ombudsmannens nøytrale gjennomgåelse av tilsettingssaken har vi som kjent mottatt sakens dokumenter fra Forsvarets personeltjenester (FPT). Dokumentene som ble mottatt fra FPT i siste omgang er unntatt fra adgang til partsinnsyn.

Når det gjelder stillingsbeskrivelsen vedlagt klagen til Ombudsmannen er angitt under “KRAV TIL KVALIFIKASJONER”:

Felles utdanningsnivå:

Univ/høgskoleutdanning, lavere nivå
(14.-17. klassetrinn)

Militært utdanningsnivå:

Grunnleggende offisersutdanning

Under ”krav til utdanning (militær)” er angitt:

Må ha: Krigsskole 1, 2-årig/tilsvarende

Under “krav til tjenesteerfaring” er angitt:

Må ha Relevant tjenesteerfaring

Ønskelig: Ledererfaring

Under “krav til personlige egenskaper” er angitt:

Helhetsoversikt og gode samarbeidsevner

Etter sakens gjennomgåelse ved vårt kontor bemerkes at i relasjon til kravet om Univ/Høgskoleutdanning, lavere nivå, kan det i utgangspunktet stilles spørsmål om generell utdanningsnivå for både innstilte nr. 1 og nr. 2.

Når det gjelder kravet om offisersutdanning er det i “Overordnede retningslinjer for disponeringsomgang 2011” pkt. 3.4 om stillingsbeskrivelsen bl.a. angitt at

dersom kravet er f.eks. GOU (grunnleggende offisersutdanning) eller VOU (videregående offisersutdanning), uten “tilsvarende”, er dette et ekskluderende krav hvor man må ha militær krigs-/stabsskoleutdanning.

I denne klagesaken er den aktuelle stillingsbeskrivelsens kvalifikasjonskrav til utdanning (militær) imidlertid kunngjort med “tilsvarende”, uten nærmere spesifisering, og dermed er det adgang til en skjønnsmessig vurdering for det enkelte tilfellet.

Forsvarets praktisering av kriteriet GOU/tilsvarende og KS 1/tilsvarende er beskrevet i FPTs brev til Ombudsmannen datert 10. oktober 2011.

Etter de foreliggende opplysninger om tilsettingsmyndighetens spesielle vurdering av de aktuelle søkerens utdanning og tjenesteerfaring kan vi ikke se holdbar grunn til å hevde at den tilsatte ikke oppfyller nødvendige kvalifikasjonskrav til stillingen.

Den aktuelle stillingen er søkt av offiserer i gradssjikt fra oberstløytnant/orlogskaptein til løytnant (5 oberstløytnanter/orlogskaptein, 2 majorer, 5 kaptein/kapteinløytnant og 1 løytnant)

Tilsettingsprosessen synes foretatt i samsvar med gjeldende regelverk, og det fremgår å ha vært enighet om utfallet i Forsvarssjefens råd og vedtak av FSJ v/FST/P.

Spørsmål om best realkompetanse og personlig egnethet for en bestemt stilling bygger på en rekke faktorer som gjerne kan bli vektlagt i noe forskjellig grad av de enkelte personer i tilsettingsprosessen, og søkerne har derfor ingen rett til å få noen nærmere begrunnelse for de skjønnsmessige vurderinger som etter en totalvurdering har resultert i tilsettingsvedtaket.

I en konkurransesituasjon finnes det forståelig at søkere stiller kritiske spørsmål, og ved utøvelse av skjønn i samsvar med regelverket er det naturlig med meningsforskjell. Ombudsmannen må ikke nødvendigvis være enig i et utvist skjønn.

På bakgrunn av det som er fremkommet i sakens dokumenter kan det imidlertid ikke sees grunn til å påstå at de skjønnsmessige vurderinger er basert på usaklige eller feilaktige premisser.

Etter vårt syn kan det således ikke sees begått noen formelle saksbehandlingsfeil med betydning for tilsetningsvedtaket. “

II

En sak om yringsfrihet og foreningsfrihet ble tatt opp til nærmere vurdering av Ombudsmannen i 2010, etter anmodning fra en HV-sersjant som i 2009 hadde klaget over at retten til yringsfrihet og foreningsfrihet var krenket av Heimevernet. Klageren hadde ikke fått fornyet kontrakt om fortsatt tjeneste i Heimevernet, og iflg. klageren var årsaken begrunnet med hans holdninger til norsk innvandringspolitikk og til et inkluderende fellesskap,

gjennom hans engasjement i organisasjonen B.

Det tok lang tid før saken ble funnet tilstrekkelig belyst, og på bakgrunn av klagerens anførsler av prinsipiell karakter ble det funnet riktig å forelegge saken for Ombudsmannsnemnda for Forsvaret.

Etter sakens behandling av Ombudsmannsnemnda i 2011 ble følgende uttalelse sendt i brev fra Ombudsmannen til klageren og HV-distriktet, og med gjenpart til Forsvarsdepartementet, Generalinspektøren for Heimevernet og til den aktuelle avdeling i HV-distriktet:

“YTRINGSFRIHET / FORENINGSFRIHET / PERSONLIGE HOLDNINGER IFT GODKJENNELSE FOR TJENESTE I HV –

Det vises til tidligere korrespondanse i forbindelse med NNs klage mot HV Y.

Etter Ombudsmannens gjennomgåelse av saken er sakens dokumenter også fremlagt og drøftet i Ombudsmannsnemnda for Forsvaret, på bakgrunn av NNs anførsler og spørsmål av politisk og prinsipiell karakter.

Innledningsvis må bemerkes at det har tatt urimelig lang tid å få tilstrekkelig belyst spørsmålet om Heimevernet kunne ha lagt avgjørende vekt på usaklige eller utenforliggende hensyn da NN ikke fikk fornyet kontrakt om tjeneste ifra 2009.

Saksbehandlingstiden for HV-stabens generelle besvarelse i brev datert 31. august 2010, etter gjentatte påminnelser fra Ombudsmannen (OFF), betraktes som kritikkverdige.

Iflg. NN var årsaken til HVs vedtak muntlig begrunnet med hans holdninger til norsk innvandringspolitikk og til et inkluderende fellesskap, gjennom hans engasjement i organisasjonen B.

NN påstår at HVs avgjørelse er politisk basert, og han viser til Grunnlovens § 100 om ytringsfrihet og Verdenserklæringen om menneskerettighetene art. 19 og 20.1.

NN har opplyst om sin 21 års utførte HV-tjeneste uten å ha fått noen negative signaler om tjenesteutførelsen, om et prikkfritt rulleblad m.m.

Sjefen for..... velger ut mennskaper til styrken.

I klagesakens startfase hos Ombudsmannen var det ikke kjent hvilke kriteriersjefen kunne ha vektlagt da NN ikke fikk ny kontrakt.

I forbindelse med Ombudsmannens gjennomgåelse av saken fremkom det etter OFFs syn at i klageomgangen hadde HV Y vektlagt NNs holdninger og i tillegg hans verv i B.

På bakgrunn av HV Ys vektlegging av politisk holdning og profilert verv i B ble saken forelagt Forsvarsdepartementet med brev fra Ombudsmannen.

Etter Forsvarsdepartementets uttrykte vurdering er HVs avgjørelse om ikke å tilby NN ny kontrakt, ikke forankret i NNs politiske ståsted og verv, og at det ligger innenfor styringsretten til sjefen for med hensyn til hvem han ønsker å tilby kontrakt.

FD finner HVs avgjørelse saklig begrunnet.

For øvrig er det opplyst at FD ikke kan se at vedkommendes rett til ytrings- og organisasjonsfrihet etter Grunnlovens § 100 er svekket eller prøvd hindret gjennom handlinger utført av arbeidsgiver, herunder sjefen for

I den seneste tid har Ombudsmannen mottatt gjennom HV Y en utdypende beskrivelse av vurderingene som ble gjort av sjefen forda NN ikke fikk tilbud om ny kontrakt i

Klagesakens hovedspørsmål er dermed endelig blitt bedre belyst med hensyn til forskjellige kriterier som ble vektlagt undersjefens skjønnsmessige vurderinger.

Forsjefens vurdering er det bl.a. opplyst at NN hadde gjennomført en 3 års kontraktperiode i styrken, 1. januar 2006 – 31. desember 2008. Han er født i 1967 og ville ha fullført sin verneplikt før en ny kontraktperiode ville være utløpt.

I desember 2008 hadde sjef meddelt NN at det ikke ville bli inngått ny kontrakt.

NNs tilknytning til B kan etter det opplyste ikke sees å ha vært avgjørende i forhold til andre vektlagte og mer avgjørende kriterier som er fremkommet ettersjefens redegjørelse.

Sjefen for skal foreta en selvstendig vurdering av hvem som kan innvilges kontrakt. Ingen har krav på å få fornyet kontrakt om tjenestegjøring i HV, og saklige skjønnsmessige vurderinger er også unntatt fra begrunnelsesplikt overfor søkerne.

Begrunnelsen som NN likevel hevdet å ha fått som årsak til HVs avgjørelse har imidlertid vært hovedspørsmålet i denne klagesaken, og det finnes derfor svært uheldig at NN har fått den oppfatning at HVs vedtak var avgjørende basert på hans verv i B.

NNs påstand om at han hadde fått tilbud om ny kontrakt, som senere var trukket tilbake, er ikke på noen måte dokumentert eller sannsynliggjort.

Det er først når klagesaken er kommet til Forsvarsdepartementet det blir påpekt at departementet ikke kan se at HVs avgjørelse er tuftet på klagerens politiske verv.

Etter det som er fremkommet kan det etter Ombudsmannens gjennomgåelse og sakens drøftelse i Ombudsmannsnemnda ikke sees grunn til å hevde atsjefens vurderinger er basert på usaklige eller utenforliggende hensyn med betydning for vedtaket.

Det kan heller ikke sees grunnlag for å rette kritikk motsjefens utviste skjønn, og dermed kan det heller ikke sees grunn til å rette kritikk mot HVs vedtak i saken.

Etter NNs mangeårige HV-tjeneste før 3-års perioden i, uten negative signaler om hans tjenesteutførelse, kan det imidlertid forstås at han har stillet spørsmål og fremført klage over den omtalte begrunnelsen han hevder å ha fått fra HV. “

III

En tillitsvalgt for personell i en utenlandsavdeling hevdet at stadig tjenestegjørende befal var blitt usaklig forskjellsbehandlet i forbindelse med ferieavvikling i 2010. Ombudsmannen ble anmodet om å gjennomgå saken, idet den tillitsvalgte anførte:

“Usaklig forskjellsbehandling av stadig tjenestegjørende befal ifm beordring til intops

1. Bakgrunn

Ombudsmannen for Forsvaret bes om å ta stilling til om NCC har blitt utsatt for en usaklig forskjellsbehandling sammenliknet med andre avdelinger som beordres til intops. NCC ønsker også en vurdering om AFA kontoret har hatt nødvendig hjemmel til å forvalte personell i den konkrete perioden den omtalte saken refererer til, og eventuelt om forvaltningen som er utøvd er iht Særavtalen for internasjonale operasjoner.

Forskjellsbehandlingen består i at stadig tjenestegjørende befal i NCC er blitt pålagt et opphold mellom oppsetting og deployering, i den hensikt å kunne gjennomføre arbeidsgiverstyrt ferieavvikling. Innenfor NCC ... er det kun stadig tjenestegjørende som er blitt pålagt et slik opphold og avkorting etter særavtalen. Sivilt rekruttert personell i NCC er innvilget permisjon, og tilkommer alle tillegg etter særavtalen, i tilsvarende periode. Alt personell i andre avdelinger som deployerer til intops har heller ikke blitt pålagt et slikt opphold, men har fått permisjon og beholder tillegg etter særavtalen i tilsvarende periode. Dette oppfatter vi som en usaklig forskjellsbehandling. Forholdet er pålagt til Forsvaret, men er blitt avvist.

I skriv fra Forsvarets personelltjenester, datert 2011-01-07, fremgår det at saken anses som ferdig behandlet og at det ikke finnes videre klagemuligheter verken i Forsvaret eller hos Forsvarsdepartementet. Det anføres imidlertid at "Tjenestemenn som mener de er urettferdig, urettferdig eller urimelig behandlet, kan henvende seg til Ombudsmannen for Forsvaret og be om at saken undersøkes for å finne ut om det er begått noen urett og i tilfelle få rettet på det som er galt." Det vises til vedlagte saksdokumenter.

2. Saksfremstilling og drøfting

Beordringsskriv for NCC, datert 2009-06-22, fastsetter tentative beordringsdatoer for deployering og redeployering. Det anføres også at det i forkant av deployering vil være en oppsettingsperiode. I beordringsskrivet er det ikke opplyst om at det skal være et opphold mellom oppsettingsperiode og deployeringsperiode.

I innkalling/disponeringsskriv fra AFA-kontoret, datert 2010-03-22 fremgår det at personellet skal tas av særavtalen, henholdsvis i to eller tre uker, avhengig av tjenestestilling, og tilbakeføres hjemmeavdeling. I dette skrevet sies det ingen ting om at personellet var pålagt å avtjene ferie i denne perioden.

I BRIG N OPO 10019, datert 2010-03-18, pkt 4.4. fremgår det tilsvarende at stadig tjenestegjørende personell skal tilbakeføres hjemmeavdeling i perioden 3.-25. juli. Heller ikke her fremgår det at personellet er pålagt å avtjene ferie i denne perioden. Det er først i den foreløpige tidslinjal i vedlegg E til denne ordren hvor denne perioden omtales som "ferie". I den samme tidslinjal presiseres det imidlertid at flere av personellet skal deployere i denne ferieperioden, og dermed umulig kan oppfylle ferielovens minstekrav om 3 ukers sammenhengende ferie i hovedferieperiode.

Ved oppstarten av oppsettingsperioden var representant for FPT til stede for å informere om tjenestevilkår under oppsetting og deployering. Vedkommende ble da eksplisitt gjort oppmerksom på at flere ikke hadde fått drøftet ferie med hjemmeavdeling, og FPT ble anmodet om å følge opp forholdet. Det ble også stilt spørsmål ved om det var forvaltningsmessig mulig å tilbakeføre personellet til hjemmeavdeling i den angjeldende perioden. Det ble særskilt pekt på de vanskeligheter dette kunne medføre med hensyn til tilganger til viktige forvaltningsapplikasjoner når man bytter tjenestegjøring for en kort periode. Dette ble imidlertid tilbakevist som et problem. Vi gjorde også representant for FPT og AFA oppmerksom på at stadig tjenestegjørende i andre avdelinger som deployerer i samme tidsrom ikke gikk av særavtalen før deployering, men hadde programmert en permisjonsperiode før utreise med tillegg etter særavtalen. Vi syntes dette hørtes merkelig ut og gav uttrykk for at dette fremstod som en grunnløs forskjellsbehandling.

I ettertid er vi blitt klar over at våre bekymringer med hensyn til de forvaltningsmessige utfordringene ved tilbakeføring til hjemmeavdeling var høyst berettiget. Vi ble først i P-3 ført tilbake til hjemmeavdeling i henhold til innkalling/disponering, men dette ble senere gjort om, slik at stadig tjenestegjørende personell i P-3 likevel står med tjenestetype oppsetting i den angjeldende periode i juli. Med andre ord: tilbakeføringen til hjemmeavdeling ble ikke gjennomført. P-3 er Forsvarets personellforvaltningssystem og skal gjenspeile faktisk tjenestegjøring. Således var det grunn for personellet til å anta at vi likevel var på særavtalen for intops. I henhold til bestemmelsene i særavtalen kan ferie kun unntaksvis avtjenes i avdelingsperioden. Personellet i NCC er ikke blitt gjort oppmerksom på at arbeidsgiver har gjort unntak med hjemmel i særavtalen. Således var det grunn til å anta at perioden mellom oppsetting og deployering, i likhet med andre avdelinger, kunne forstås som en permisjonsperiode før deployering.

Ved en gjennomgang av forbrukte feriedager for 2010 ble det imidlertid avdekket at det likevel var ført ferie på stadig tjenestegjørende i den omtalte perioden. Det viste seg også at denne registreringen var ført av personell fra AFA, og ikke fra hjemmeavdeling. Hvis tilbakeføring til hjemmeavdeling reelt sett hadde blitt gjennomført, ville dette innebære at AFA ikke hadde hjemmel til å registrere ferie for personellet i det

angjeldende tidsrom. Føringsen av ferie ble påklaget i skriv til FPT og AFA fra det enkelte personell. I disse skrivenne ble FPT gjort særskilt oppmerksom på sitt ansvar for at "sjef AFA følger de gjeldende saksbehandlingsregler og at de alminnelige prinsipper om god forvaltningsskikk og utøvelsen av det forvaltningsmessige skjønn blir utøvd på en forsvarlig måte" (ref FPH Del E pkt 2.4).

Kravet ble avvist med blant annet følgende begrunnelse:

- Oppsetting og deployering var gjennomført i svar OPO 10019
- Ferie kan avvikles uten at det foreligger en drøftet ferieplan
- Registrering i Forsvarets personellsystem ikke har noen praktisk kommandomessig konsekvens i den aktuelle perioden

På bakgrunn av denne tilbakemeldingen påklaget jeg som tillitsmann for NCC avslaget. Et gjennomgående tema i denne påklagelsen var det vi oppfattet som urimelig forskjellsbehandling. Det ble her understreket at dette var en tidligere kjent problemstilling, noe som hadde ført til at FPT i skriv av 2009-11-16 gjorde kjent at de ville "følge opp på andre sammenliknbare avdelinger følger samme mønster som NCC, i fall de ikke allerede gjør det". I konklusjonen står det at "denne avgjørelse danner også presedens for sammenliknbare avdelinger". I samme skriv presiserer FPT for øvrig at "ingen er pålagt å ta ut feriedager" på bakgrunn av denne ordningen.

En annen viktig problemstilling i denne saken er spørsmål om hjemmelsgrunnlag for AFA til å føre ferie i den nevnte perioden. Som anført tidligere vil en tilbakeføring til hjemmeavdeling i perioden innebære at føring av ferie er en sak mellom hjemmeavdeling og arbeidstaker. AFA vil ikke ha noen som helst myndighet til å forvalte personellet i denne perioden. Det vil i så fall ha vært en uhjemlet inngripen i annet forvaltningsorgans ansvarsområde. Hvis vi derimot ikke ble tilbakeført hjemmeavdeling (ref faktisk tjenestegjøring iht P-3) ville AFA hatt myndighet til å forvalte personellet i denne perioden, men nevnte handling ville da vært i strid med bestemmelse i særavtalen, med mindre det var gitt unntak. Et slik unntak kan vi ikke se er blitt meddelt.

Påklagelsen ble sendt til FST/P som øverste forvaltningsorgan i Forsvaret. Paradoksalt nok ble saken ekspedert videre til FPT som saksbehandler, hvilket fremstår som meget uheldig da FPT allerede var involvert i saksbehandlingen. Det vises her til det overnevnte skriv fra FPT, datert 2009-11-16, samt saksbehandling av samme problemstilling, fremmet av en av våre offiserer tidligere samme høst. Vi anser dermed FPT for allerede å være så involvert i saken at de ikke kan gjennomføre en ny og reel behandling av problemstillingen.

Påklagelsen ble da også avslått av FPT, uten å ta stilling til de fleste sentrale forhold som ble anført. Dette

kan illustreres ved at mens man begrunner forskjellsbehandlingen mellom stadig tjenestegjørende og sivilt rekrutterte, unngår man beleilig i det hele tatt å ta opp forskjellsbehandlingen mellom stadig tjenestegjørende i NCC og stadig tjenestegjørende personell i alle de andre sammenliknbare avdelingene som deployerte i tilnærmet samme periode. Når man skal argumentere for forskjellsbehandling av NCC på juli rotasjon og januar-rotasjon anfører man at perioden mellom avsluttet avdelingsperiode og deployering er kortere enn den perioden vi fikk og at den er nyttet "hovedsakelig til å avvikle merforbrukt arbeidstid under opptreningsperioden". For NCC ... kan det opplyses om at denne perioden strekker seg fra 17. des til 11. jan, dvs. 15 virkedager. Dette argumentet faller dermed på sin egen urimelighet. Flere av vårt personell hadde færre virkedager i perioden mellom avdelingsperiode og deployering, men måtte likevel ta dette som ferie. Dersom det er slik at NCC trengte 15 virkedager for å avvikle merforbrukt arbeidstid under opptreningsperioden, må jo nødvendigvis noe tilsvarende også gjelde oss, da det ikke er noe som tyder på at de har hatt en vesentlig merbelastning i sin opptreningsperiode sammenliknet med oss. Svaret fra FPT lider således av en indre sviktende logikk og synes primært å skulle tjene til en etterskuddsvis legitimering av den systematiske og planmessige forskjellsbehandling av personell som vi har avdekket.

I tidligere referert skriv fra FPT, datert 2009-11-16 fremholder FPT at oppholdet mellom opptrening og deployering er et bevisst valg fra arbeidsgiver side for å muliggjøre ferie og avspasering. De presiserer imidlertid at ingen er pålagt å ta ut feriedager. I lys av dette og det FPT nå har anført hva angår NCC bruk av perioden mellom opptrening og deployering til å nettopp ta ut merforbrukt arbeidstid/avspasering, synes det rimelig å anta at det samme må gjelde personellet i NCC

Videre er det betimelig å spørre seg om med hvilken hjemmel man har tvangsført personellet på ferie når FPT legger til grunn at ingen er pålagt å ta ut ferie og det for flere av personellet heller ikke foreligger drøftet ferieplan. Det eneste formelle grunnlag man kan anføre er begrepet "ferie" i en foreløpig tidslinjal i et undervedlegg til OPO. Dette baserer seg imidlertid på at bestemmelsene i OPO hva angår tilbakeføring til hjemmeavdeling ble gjennomført. Dette synes ikke å være tilfelle. Forsvarets personellforvaltningssystem P-3 viser at vi i den angjeldende periode var på tjenestetypen oppsetting. Da P-3 skal gjenspeile faktisk tjenestegjøring, må dette legges til grunn for forvaltningen av personellet.

3. Konklusjon

Med grunnlag i denne fremstilling og de vedlagte saksdokumenter anmoder vi Ombudsmannen for Forsvaret om å gå gjennom saken.

Vi vil mene at saken både har avdekket en grunnløs og usaklig forskjellsbehandling av stadig tjenestegjørende

personell i NCC, samt at det kan stilles spørsmål ved hvorvidt AFA har hatt myndighet til å føre ferie for personellet i NCC

Forsvarets personelltjenester er ved flere anledninger gjort oppmerksom på forskjellsbehandlingen. Denne forskjellsbehandlingen er desto mer graverende idet den var kjent på forhånd gjennom at personellet i NCC hadde påpekt forholdet for over et år siden, og at FPT da eksplisitt forpliktet seg til likeverdig behandling av personell i de ulike avdelinger i intops. Dette kan ikke synes å ha skjedd."

Ombudsmannen fant det formålstjenlig å forelegge saken til Forsvarsdepartementets uttalelse, hvoretter følgende uttalelse ble gitt i brev fra Forsvarsdepartementet:

“ FERIEAVVIKLING I 2010 FOR STADIG TJENESTEGJØRENDE BEFAL I FORBINDELSE MED TJENESTE I INTERNASJONALE OPERASJONER

Det vises til Ombudsmannen for Forsvarets brev av 14. februar 2011, der Ombudsmannen på bakgrunn av en klagesak, ber om Forsvarsdepartementets uttalelse.

Personellet i NCC hevder at de i forbindelse med ferieavvikling og beordring til tjeneste i internasjonal operasjon, ble utsatt for grunnløs og usaklig forskjellsbehandling.

Når personell skal tjenestegjøre i en internasjonal operasjon, gjennomgår de først en oppsettingsperiode (planleggings-, forberedelses- og en avdelingsperiode) før deployering. Etter ferieloven § 5 har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstaker får ferie og arbeidstaker har plikt til å avvikle ferie hvert år. Endring i ferieloven i 2009 medførte at uavviklet ferie ikke lenger kan kompenseres økonomisk, og Forsvaret må i større grad enn tidligere sørge for at alle avvikler ferie. Partene i særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (særavtalen) forutsetter at ferieloven følges.

Etter enighet mellom tjenestemannsorganisasjonene og arbeidsgiver er det etablert som fast praksis at tjenestemennene ikke skal deployeres umiddelbart etter at oppsettingsperioden er over. Det skal være en mellomperiode slik at personellet kan avvikle ferie og/eller avspasering og dermed få anledning til å tilbringe tid sammen med familien før utreise.

Når det i særavtalen står at opptjent ferie kun unntaksvis kan påregnes avviklet i avdelingsperioden, innebærer ikke det noe forbud mot at ferien fastsettes til dette tidsrommet. Hvis arbeidsgiver fastsetter ferie til avdelingsperioden eller perioden mellom avdelingsperioden og deployering, innebærer det ikke noe brudd på særavtalen.

Personell som skal deployere om sommeren, har normalt ikke avviklet hovedferien før de møter til oppsetting. For at personellet skal få avviklet ferie det aktuelle kalenderår, må ferien tas før deployering, da planlagt tid for tilbakekomst til Norge etter tjenestegjøring-

en er etter at ferieåret er over. Personell som skal deployere om vinteren, vil ikke nødvendigvis ha noe igjen av årets ferie når de møter til oppsetting. Arbeidsgiver kan ikke pålegge dem å ta ut kommende års ferie på forskudd, da dette i henhold til ferieloven § 7 nr. 3 krever avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hvis personellet da gis permisjon i mellomperioden før deployering, kan det begrunnes ut fra velferdsmessige vurderinger.

Det er ferielovens klare utgangspunkt at arbeidsgiver har plikt til å drøfte enten med arbeidstaker eller dennes tillitsvalgte, fastsetting av både hovedferie og restferie, jf. § 6 nr 1. Ferielovutvalget har i tillegg understreket at fastsettingen av ferietid som regel vil være av stor viktighet for arbeidstakeren, og at han skal få mulighet til å fremsette sine ønsker i den anledning. Arbeidstakerne har ikke rett til å forhandle om feriens plassering og oppsetting av ferielister med det begrepssinnhold som vanligvis legges i forhandlingsretten. Hvis partene ikke er enige, er det klart at arbeidsgiveren har rett til å ta avgjørelsen om feriefastsettelse innenfor de grenser som er fastsatt i loven eller ved avtale.

Loven inneholder ikke noe om virkningen av at drøftingsplikten ikke overholdes, enten ved at drøftinger overholdet ikke tas opp eller settes i gang for sent til at arbeidstakeren får planlagt sin ferie på tilfredsstillende måte. Bestemmelsen er å anse som en ordensforskrift slik at arbeidsgiverens avgjørelse om fastsettingen av ferie må følges selv om drøfting er unnlatt. Det må ikke oppfattes slik at man kan se bort fra drøftingsplikten. Det er som nevnt lovens klare utgangspunkt at man skal følge ferieloven, og at dersom spesielle forhold resulterer i at drøftelsesplikten ikke overholdes, er dette beklagelig. Erstatning vil bare kunne kreves i den grad det foreligger et økonomisk tap som følge av forsømmelsen.

Ulik behandling av stadig tjenestegjørende personell og personell på kontrakt, er begrunnet i det forhold at kontraktspersonell ikke har opparbeidet ferie, og heller ingen hjemmeavdeling å avvikle ferie ved. Kontraktspersonellet har iht gjeldende bestemmelser og praksis derfor vilkår som på visse områder avviker fra stadig tjenestegjørende personell.

FD deler FPTs syn, om at det burde være klart for personellet at de skulle avvikle ferie i juli. Om det var AFA-kontoret eller den enkeltes hjemmeavdeling som skulle foreta den faktiske registreringen av feriefraværet i datasystemet, bør ikke ha betydning for spørsmålet om hvorvidt personellens fravær var ferie eller ikke.

På bakgrunn av de redegjørelser og begrunnelser som Forsvarets personelltjenester har gitt, foreligger det etter FDs syn ingen grunnløs og usaklig forskjellsbehandling av personellet, selv om tilsynelatende like forhold behandles ulikt. “

Etter ytterligere utdypende anførsler fra den tillitsvalgte fant Ombudsmannen grunn til å forelegge saken på nytt

for departementets nærmere behandling av de fremsatte anførsler.

Ombudsmannen har etterlyst departementets svar og etter hvert ble tidsforløpet funnet uakseptabelt og kritikkverdigg, hvoretter følgende uttalelse er gitt i Ombudsmannens brev til departementet, den tillitsvalgte, og med gjenpart til Forsvarsstaben og Forsvarets personelltjenester:

“FERIEAVVIKLING I 2010 FOR STADIG TJENESTEGJØRENDE BEFAL IFM INTOPS

Det vises til tidligere korrespondanse vedrørende klage fra personell i NCC v/tillitsvalgt NN, jfr. oppsummering av klagenes anførsler og spørsmål i Ombudsmannens brev til Forsvarsdepartementet datert 14. februar 2011, og i brev datert 3. august 2011.

Etter Ombudsmannens gjentatte påminnelser og etterlysning av svar har vi nå mottatt som gjenpartsadressert departementets brev til Forsvarsstaben datert 12. januar 2012, mottatt samtidig med ferdigstillelsen av dette brev (18. januar 2012), hvor departementet ber Forsvaret snarest gi en ny uttalelse om saken. Tidsforløpet for å få saken opplyst med svar til Ombudsmannen finnes uakseptabelt og kritikkverdigg.

Under hensyntagen til klagerne ser Ombudsmannen det nå formålstjenlig å gi en uttalelse på bakgrunn av klagesakens foreliggende opplysninger.

Klagerne, det stadig tjenestegjørende personellet, hevder bl.a. at først i ettertid er det blitt avdekket at oppholdsperioden mellom oppsetting og deployering er registrert som “ferie”. Ifølge klagerne var ferieavvikling ikke drøftet på forhånd, og personellet var ikke pålagt å avvikle ferie i den omtalte perioden.

For øvrig er det anført at flere av klagerne skulle deployere i den perioden som i ettertid er registrert som “ferie”.

Det er også stillet spørsmål om oppholdsperioden før deployering kan defineres som fullverdig ferie, på bakgrunn av spesielle omstendigheter som fulgte etter en tragisk hendelse i Afghanistan straks før den omtalte oppholdsperioden. I tillegg er det også hevdet at blant klagerne er det sentrale personer i stab som er blitt kontaktet eller følte plikt til å holde seg orientert om situasjonen i Afghanistan i den samme omtalte “ferie”-perioden før deployering.

I Forsvarsdepartementets brev til Ombudsmannen datert 2. mai 2011 er bestemmelser i ferieloven kommentert av departementet, og det fremkom at departementet delte Forsvarets personelltjenesters syn på at det burde være klart for personellet at de skulle avvikle ferie i juli måned, noe som ifølge klagerne ikke var klart, jfr. ovenstående avsnitt.

Etter ferielovens § 3 kan loven ikke fravikes til skade for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt i loven at en bestemmelse kan fravikes ved avtale. Avtale som fraviker loven til skade for arbeidstaker, må inngås skriftlig for å kunne påberopes av arbeidsgiver.

I god tid før ferien skal arbeidsgiver drøfte fastsetting av ferietid og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte, jfr. lovens § 6 (1).

Dersom enighet ikke oppnås, fastsetter arbeidsgiver ferietid innenfor de grenser som følger av §§ 7-9.

Nødvendig endring av fastsatt ferietid, på grunn av uforutsette hendinger, skal arbeidsgiver på forhånd drøfte med arbeidstaker, og arbeidstaker kan på betingelser kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følge av omlegging av ferien, § 6 (3).

I henhold til § 6 (4) kan reglene i § 6 fravikes ved tariffavtale eller annen avtale."

I departementets brev til Ombudsmannen datert 2. mai 2011 er det bl.a. opplyst:

“Etter enighet mellom tjenestemannsorganisasjonene og arbeidsgiver er det etablert som fast praksis at tjenestemennene ikke skal deployeres umiddelbart etter at oppsettingsperioden er over. Det skal være en mellomperiode slik at personellet kan avvikle ferie og /eller avspasering og dermed få anledning til å tilbringe tid sammen med familien før utreise.

Med hensyn til arbeidsgivers opplyste målsetting/forutsetning kan det antas at klagerne likevel kan ha befunnet seg i ulike faktiske situasjoner i mellomperioden som er registrert som ferie (jfr klagenes anførsler), og eventuelt hatt ulike oppfatninger på forhånd om denne mellomperioden var forutsatt som avspasering, permisjon, eventuelt kombinerte løsninger, eller eventuelt forutsatt som ferieavvikling i den grad det ville være faktisk mulig.

Klagenes anførsler som er fremført til departementet gjennom Ombudsmannens brev av 14. februar 2011 og supplert gjennom Ombudsmannens brev datert 3. august 2011, finnes ikke tilfredsstillende besvart i relasjon til arbeidstakernes nevnte lovbestemte rettigheter etter ferieloven.

Det er heller ikke fremlagt noen skriftlig dokumentasjon dersom eventuelle avtaler skulle være inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.

På bakgrunn at de foreliggende opplysninger gis klagerne medhold i at det har vært god grunn til å klage på saksbehandlingen fra arbeidsgiversiden, og ikke minst når det også i klageomgangen heller ikke er blitt bedre opplyst om kriterier som skulle ha vært avklart overfor arbeidstakerne i god tid før den aktuelle “ferie-tiden”.

Etter det som hittil er opplyst i klagesaken kan det fra Ombudsmannens side likevel ikke sees avklart om det er grunn til å behandle klagergruppen i fellesskap. Det må antas at de enkelte klagerne kan ha hatt ulike oppfatninger på forhånd om fastsatt ferietid, og under eventuell ferieavvikling kan klagerne ha befunnet seg i ulike situasjoner med tilknytning til tjenesteforholdet, når det gjelder spørsmålet om den eventuelle ferietiden kunne betraktes som fullverdig ferie.

Ombudsmannen har stor forståelse for at en person/familie som av tjenestlige årsaker ikke får avviklet fullverdig ferie, søker arbeidsgiver om å finne en subsidær løsning, eventuelt i form av fritid og/eller vurdert om årsaken kan utløse krav på økonomisk erstatning etter ferielovens bestemmelser i relasjon til det konkrete tilfellet, eventuelt andre løsninger etter individuelle vurderinger.

Hvorvidt Forsvaret i lignende saker har behandlet krav på økonomisk erstatning for enkelte arbeidstakere, i tilfeller som regulert i ferielovens § 6 (3) eller § 7 (3) eller andre regler, er ikke kjent.

For øvrig sees det grunn til å minne om ferielovens § 14, hvor det fremgår at i tilfeller hvor arbeidsgiver uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis ferietid og feriepenger i samsvar med ferieloven, plikter arbeidsgiver å betale erstatning. Iht til bestemmelsens annet ledd skal erstatningen omfatte det økonomiske tap og en rimelig erstatning for velferdstap. Ansvarer kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang eller andre omstendigheter er rimelig at arbeidstaker helt eller delvis bærer skaden selv.

Dersom den enkelte arbeidstaker ikke oppnår en akseptabel løsning med arbeidsgiver etter en individuell saksbehandling, har arbeidstakeren (eventuelt ved fullmektig/ tjenestemannsorganisasjon) adgang til å ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor for å få en upartisk kontroll og bedømmelse etter at den konkrete klagesaken er ferdigbehandlet av Forsvaret. “

IV

Fra Sivilombudsmannen fikk Ombudsmannen for Forsvaret oversendt en klage fra en offiser som hadde fått avslag på en søknad om dekning av merutgifter til sivil bolig i forbindelse med beordring til X.

I offiserens søknad var det opplyst:

“ I perioden 1/8-05 til 1/8-09 har FPT/- beordret meg til Universitetet i A, for å gjennomføre forkurs i ingeniørstudier og bachelor i mekatronikk. Ingeniørstudiet er gjennomført for å heve mitt utdanningsnivå fra BS til KS1. I studieperioden har jeg vært administrativt underlagt X som sivil kadett. I studieperioden har jeg hatt sivil bolig med dekning av merutgifter fra X (ref. 2.1). Denne merdekningen hadde virkning til 1/8-09 og er nå terminert.

På grunn av flere forhold (ref. 2.2) fikk jeg ikke tilgang til de ordinære 2009-rundene og nådde heller ikke opp på de stillinger jeg søkte på i runde 11/2009. Jeg er nå midlertidig tilbeordret Y og fikk denne beordringens tilsendt 16. Juni 2009. Denne beordringen krever at jeg på under 2 måneders varsel flytter familien til tjenestebolig i K, flytter min samboers studieplass og samtidig flytter begge barna til ny barnehage innenfor samme tidsfrist for å unngå en dobling av våre boutgifter.

Jeg har henvendt meg muntlig til Y og FPT/- for å for-

klare at spesielle tilpasninger rundt min sønns barnehageplass (ref. 2.3) og tilhørende utredning ikke kan flyttes innenfor disse tidsfristene. Jeg henviser her til bekrefte fra Habiliteringstjenesten for barn og ungdom i A, hvor det påpekes at det ville være svært uheldig å flytte min sønn ut av hans eksisterende behandling/utredning. Andre som har kjennskap til barn med autisme eller autismerelaterte syndromer kan også bekrefte at slike barn reagerer svært negativt på hurtige omveltninger i hjem og/eller barnehage.

Y og FPT/- har ikke funnet noe regelverk som passer den situasjonen jeg og familien er kommet opp i og har ikke funnet noen konkret løsning på mine tidligere henvendelser.

Jeg ser meg derfor nødt til å be om å få behandlet denne saken på nytt, hvor jeg nå vil forsikre meg om at saksbehandlingen omfatter hele bildet av min nåværende beordrings- og familiesituasjon.

2 Drøfting

2.1 Eksisterende leieforhold i G

Som et resultat av høyt press og tilsvarende priser i leiemarkedet i G ble jeg nødt til å søke bistand fra for å avgjøre hvordan jeg skulle løse bosituasjonen for meg og min familie ved tilbeordring G. X informerte meg da om at jeg ville få innvilget merdekning av boutgifter basert på boligens størrelse. Etter søknad innvilget X merdekning av boutgifter for en 3-roms leilighet i G.

2.2 Informasjon om videre tjeneste - Beordringsrunden 2009

Jeg har vært i fortløpende kontakt med FPT/- og X under studiet for å planlegge min videre tjeneste etter endt utdanning. Som sivil kadett er jeg pålagt å sende semesterrapporter til X, noe jeg også har gjort. I disse rapportene kan man se at jeg tidlig i studiet/beordringsperioden, så tidlig som januar 2007, har lagt frem problemstillingen rundt disponering etter endt utdanning. Dette ble tatt opp tidlig da jeg som sivil kadett ikke har noen form for tilgang til beordringsrundene eller annen informasjon om søknadsfrister.

Det har i ettertid vist seg at min bekymring rundt disponering/søknadsrunder var vel begrunnet. Ved hovedrunden 1/2009 fikk jeg ikke tilsendt noen papirer eller informasjon om frister fra hverken FPT/- eller X. Ved runde 2/2009 fikk jeg ved en tilfældighet runden fra min gamle avdeling da de hadde en aktuell stilling for en studerende kollega. Jeg mottok da listen over aktuelle stillinger 4 virkedager før søknadsfristen, og fant 2 aktuelle stillinger som jeg dessverre ikke konkurrerte meg til.

Siden jeg ikke nådde frem på runde 2/2009 kontaktet jeg FPT/- for å diskutere mine alternativer. FPT/... var tidligere informert om status for min sønns utredninger og dette ble også tatt opp i disse samtalene. Jeg ga også tydelig uttrykk for at Y ville være godt alternativ for meg grunnet min familiesituasjon, men siden jeg hadde søkt andre stillinger var det på ingen måte slik at dette var mitt eneste alternativ. På dette tidspunkt

var flyttingen av ...-opplæringen fremdeles i en tidlig fase og jeg fikk beskjed av FPT/- om å vurdere andre stillinger på runde 3b/2009 og 4/2009. Jeg ble lovet at disse rundene skulle bli sendt til meg, men hørte ikke mer om rundene fra FPT/-.

Hvis man mener at jeg har gjort lite for å få klarhet rundt min beordring, så har jeg forståelse for det. Men man må prøve å sette seg inn i en hverdag hvor man er sivilist. Ingen FIS/Basis hvor man har tilgang på all informasjon og ingen Outlook med tilgang til alt personell og alle avdelinger. Min hverdag besto i studier/prosjekt og jeg henviser til mitt sluttresultat for å forsøke å vise hvor jeg hadde fokus mens søknadsfristene utløp, uten at jeg var informert og kunne gjøre noe med det.

Som man ser av mine resultater fra ingeniørstudiene var mitt hovedfokus å prestere på maksimalt, da jeg regner med at det er hensikten når man blir tilbeordret sivile studier. Jeg hadde også forhåpninger om at mine resultater ville gjøre det lettere for meg å konkurrere meg til ny stilling, men må konkludere med at systemet ikke fungerer slik.

2.3 Familiære forhold som i stor grad påvirkes av flytting
Min samboer, PP, fikk våren 2009 tilbake sin studie-plass i A. Dette fordi hun valgte å utsette den avsluttende delen av sitt studie av hensyn til min tjeneste/studieplan. Hun har nå fått tildelt veileder for sin hovedoppgave og planlegger å gjøre ferdig sin Bachelor i sykepleie i løpet av høsten 2009. Flytting av studie-plassen vil være mulig, men det er ikke normal praksis å bytte veileder når denne er tildelt og reservert. I verste fall risikerer vi at flytting vil medføre at den siste delen av hennes studie må utsettes nok en gang.

En vesentlig årsak til at jeg så tidlig som mulig ville bringe klarhet i min disponering etter endt utdanning var at det allerede våren 2007 ble klart at min sønn, LL, hadde til dels alvorlige språkvansker. Høsten 2007 startet Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) i G..... en utredning for ham som fremdeles ikke er avsluttet. Habiliteringstjenesten for barn og unge (HABU) har videreført dette arbeidet og anmoder i sin bekreftelse² at det ikke foretas vesentlig endringer for LL, da det er nødvendig med kontinuitet i tilbudet for ham.

2.4 Subjektive synspunkter rundt beordring til Y
Sett fra min side er det av hensyn til min LL's utredninger selvfølgelig avgjørende for min familie å være i G det neste året, da det kreves mye planlegging å få på plass et tilsvarende opplegg. På den andre siden er det slik at Y har overtatt et system som jeg har 10 års erfaring med, og meg bekjent er ...-spesialister med tilsvarende erfaring på KS1-utdanningsnivå en mangelvare. I tillegg har jeg totalt 4 års erfaring fra ... hvor jeg har tjenestegjort på 4 av de 8 stasjonene og har også et bredt kontaktnett mot matrielltjeneste/sentralverksted ved FLO/- og systemeier ved FLO/IKT/DT/SRN. Jeg har også vært leder for i perioden 2002-2004 og kjenner personellet ved uteavdelingene meget godt.

3 Konklusjon

Jeg vil avslutningsvis benytte anledningen til takke FPT/- og Y for min midlertidige beordring. Den gir meg og min familie mulighet til å gi vår sønn den stabilitet og kontinuiteten han trenger. Den hjelper oss også med å videreføre den neste fasen av utredningen som LL er avhengig av for å kunne få tilpasset støtte når han til neste år begynner på ordinær eller spesialscole.

Det er likevel en noe "halvveis" hjelp, da beordringen til Y gir vår sønn den stabilitet og forutsigbarhet han trenger såfremt vi selv dekker ekstra leieutgifter hvis vi velger å bo i G, eller dekker ekstra transportutgifter hvis vi velger å flytte til K og må dagpendle til barnehage i G.

Jeg søker med dette om videreføring av dekning for merutgifter til sivil bolig i K for perioden 1/8-09 til 1/8-10. Dette vil være avgjørende for å opprettholde min sønns tilrettelagte oppfølging som vi har brukt 2 år på å bygge opp. Det vil også gjøre det mulig for min samboer å fullføre sine studier etter oppsatt plan.

Det skulle være unødvendig å nevne at en rask og positiv behandling av denne søknad vil gjøre det mulig for meg å yte maksimalt i min nye jobb som hovedinstruktør ved Y."

Offiserens avdeling fant å måtte avslå søknaden med følgende begrunnelse:

" 1. Bakgrunn

Y viser til din søknad av 25. aug 09.

2 Drøfting

Bestemmelser om "Dekning av merutgifter til husleie i sivil bolig" er beskrevet i Fredsregulativet del II -pkt 5.7.4; "*Befal som pga. beordring til nytt tjenestested får dekket flytting fra selvstendig til selvstendig bolig og må leie sivil bolig fordi militær bolig ikke kan skaffes i det nye tjenestestedets naturlige boområde, får dekket merutgifter til husleie etter § 3 nr 2 bokstav b.*"

I følge boligkontoret Y var det en rekke militære familieboliger tilgjengelig i G-området sommeren 09. Det er heller ikke anført unntaksbestemmelser i regulativet som kan hjemle utbetaling til bostøtte så lenge vilkårene er oppfylt- heller ikke at du mottok beordringen noe sent.

I den forbindelse kan nevnes at det er kjent for alle parter at det ikke finnes militære avdelinger i G-området, du måtte uansett være forberedt på å flytte etter avsluttede studier sommeren 09. Det påpekes også at prosessen med å flytte ...-utdanningen til Y har pågått siden før påske 09, der Y hele tiden har signalisert at vi ville legge forholdene til rette for en midlertidig beordring for deg.

Y har stor forståelse for behovet for å følge opp deres sønn under utredning, men bostøtten hjemler ikke denne form for behov. Y stiller seg positiv til støtte hvis FPT har hjemler/regelverk som kan bidra til at situasjonen blir bedre for deg enn i dag.

3 Konklusjon

Søknad om dekning til merutgifter bolig avslås iht Fredsregulativet del II pkt 5.7.4. Ved eventuell klage over avslag vil Y fremsende saken til FPT for avgjørelse, og da i sin påtegning anmode om at FPT vil vurdere saken ut fra annet regelverk og forsvarers personellpolicy.

Søknad om støtte iht annet regelverk vil bli vurdert positivt fra Y. “

Offiseren klaget videre til overordnede myndigheter og senere til Sivilombudsmannen, hvoretter saken ble oversendt ombudsmannen for Forsvaret.

Etter sakens gjennomgåelse hos Ombudsmannen for Forsvaret ble klageren gitt adgang til å avgi bemerkninger til det syn som ble uttrykt i Ombudsmannens brev:

“KLAGE OVER AVSLAG PÅ SØKNAD OM DEKNING AV MERUTGIFTER TIL SIVIL BOLIG

For Ombudsmannens vurdering av Deres klage ble som kjent Forsvarets personeltjenester (FPT) med vårt brev av 30. mars 2011 bedt om å avgi en uttalelse.

./ Vedlagt følger FPTs uttalelse i brev til Ombudsmanen datert 25. mai 2011 (mottatt 30. mai 2011)

Deres klage over saksbehandlingen er bl.a. begrunnet med at Y har behandlet søknaden etter et feilaktig virkelighetsbilde av en situasjon, og De stiller spørsmål om Y kompetanse til å foreta medisinsk/pedagogiske vurderinger.

Etter vårt syn må det for sakens vurdering tas utgangspunkt i spørsmålet om det finnes en hjemmelsbestemmelse for å vurdere innvilgelse av en søknad om dekning av de omtalte merutgiftene for den opplyste situasjonen, og i neste omgang om det under anvendelsen av gjeldende bestemmelse/regelverk er vektlagt feilaktige kriterier med avgjørende betydning for det påklagede vedtaket.

Det er opplyst at sjef Y ville se positivt på en søknad, dersom det skulle finnes hjemmel for innvilgelse i et regelverk, jfr. brev fra Y datert 27. august 2009, og 5. oktober 2009.

I FPTs brev til L-staben datert 26. februar 2010 er det vist til det aktuelle regelverket “Særavtale om merutgifter, ulempe og risikokompensasjon for Forsvaret (Kompensasjonsavtalen – tidligere FR del II) pkt 5.6.4.3 og opplyst at det ikke kan sees at DIF har begått formelle feil mht fortolkning av regelverket.

Personell kan naturligvis i enkelte tilfeller være misfornøyd med et regelverk som Forsvaret må forholde seg til, og i nevnte brev fra FPT og i brev fra L-staben datert 19. mars 2010 sees at De er anmodet om å benytte Deres tjenestemannsorganisasjon dersom De ønsker å gå videre med saken.

Ombudsmannens oppgave er å vurdere en klage på et upartisk grunnlag om Forsvarets personell mener å være urettmessig/regelstridig eller urimelig behandlet, med hensyn til en så vidt mulig lik behandling av personellet i samsvar med gjeldende regelverk.

Med henvisning til det ovenstående gis De adgang til å avgi ytterligere bemerkninger før Ombudsmannen tar endelig stilling til klagen. “

Klageren benyttet ikke adgangen til ytterligere bemerkninger, hvoretter han bl.a. ble meddelt at når det ikke finnes noen hjemmelsbestemmelse for arbeidsgiver til å innvilge søknaden ble saken å betrakte som avsluttet ved Ombudsmannens kontor.

V

En offiser anmodet om Ombudsmannens syn på prinsipper som var fastslått av tingrett og lagmannsrett i 2003, i en sak som offiseren også hadde påanket til Høyesterett, men som ikke var blitt realitetsbehandlet av Høyesterett på grunn av beløpets størrelse.

Etter domsutfallet hevder offiseren fortsatt at han ikke kan stole på et beordringskrivets innhold eller ubestridte inngåtte avtaler med Forsvaret.

Med hensyn til Ombudsmannens mandat var det ikke aktuelt å overprøve domstolsbehandlingen av saken som var rettskraftig avgjort av lagmannsretten flere år tilbake i tid. Prinsippene som behandles i lagmannsrettens dom er fremdeles gjeldende i henhold til rettspraksis og kan gjengis.

Offiserens tjenesteoppdrag i et utland gjaldt en periode i 1997. Han fikk ordinær lønn tilsvarende majors grad, som lå to lønnstrinn høyere enn hans kapteins grad. I tillegg fikk han utbetalt kost- og nattillegg i samsvar med regulativet. Av beordringskrivet fremgikk at han også skulle ha et NATO-tillegg med kr. 331,- per dag og tillegg for merforbrukt arbeidstid etter ATM/tilleggsavtale § 1.

Etter tilbakekomsten til Norge fikk han likevel ikke utbetalt NATO-tillegget og tillegg for merforbrukt arbeidstid, begrunnet med at ytelsene/avtale etter beordringen var i strid med bestemmelsene i fredsregulativet/tariffavtale, og av den grunn ugyldig.

NN fremmet søksmål mot Staten v/Forsvarsdepartementet, hvoretter Staten ble frifunnet av tingretten.

Etter NNs anke kom lagmannsretten til samme resultat som tingretten, hvor det bl.a. ble opplyst:

“ Tjenestetvistloven av 18 juli 1958 nr 2 § 13 første ledd lyder:

Hvis en lønns- og arbeidsavtale mellom en tjenestemann og staten som begge er bundet av tariffavtale, inneholder noen bestemmelser som strider mot tariffavtalen, er denne bestemmelsen ugyldig.

Partene er enige om to aktuelle tillegg – NATO-tillegget på kr 331,- per dag og tillegget for merforbrukt arbeidstid – verken var hjemlet i hovedtariffavtalen eller lokale tariffavtaler (særavtaler). Den aksepterte beordringsmeldingen er, som lønns- og arbeidsavtale,

således ugyldig etter tjenestetvistloven § 13 hva angår disse tilleggene.

Spørsmålet i saken er hvilken virkning ugyldighet skal få for de tilleggene NN var forespeilet, og som det anføres motiverte han til å påta seg oppdraget i NN gjør gjeldende at ugyldighet etter tjenestetvistloven § 13 først kan få virkning fra tidspunktet ugyldig er påberopt ovenfor arbeidstaker. Dette omtaler den ankende part som ugyldig "ex nunc" og det suppleres med synspunkt om at Forsvaret har tapt retten til å påberope ugyldighet på grunn av passivitet. Staten mener ugyldig avtalebestemmelse ikke kan kreves oppfylt.

Lagmannsretten tar utgangspunkt i ordlyden i tjenestetvistloven § 13 første ledd som isolert sett ikke gir anvisning på at rettsvirkningene av ugyldighet må skytes ut til et tidspunkt etter avtaleinngåelsen. En naturlig språklig forståelse synes å være at man overhodet ikke kan gjøre rett gjeldende etter en tariffstridig lønns-/arbeidsbestemmelse. Arbeidstvistloven av 5 mai 1927 nr 1 har i § 3 nr 3 en tilsvarende bestemmelse som den i tjenestetvistloven § 13 første ledd, og som gjelder utenfor tjenestetvistlovens virkeområde. Verken i forarbeidene til tjenestetvistloven er det påvist noe til støtte for et prinsipp som gyldighet "ex nunc".

I lagmannsrettens domspremisser fremkommer at man kan ha ulike oppfatninger om hvor hardt NN rammes av at han ikke får utbetalt de aktuelle tilleggene, idet lagmannsretten uttaler:

"NN kunne ha krevd erstatning dersom han var blitt påført et økonomisk tap som følge av hans overordnedes feil. Dette har han ikke gjort. Han har i samsvar med reglene fått utbetalt, for et oppdrag som varte i underkant av to måneder, kost- og nattillegg med kr. 98.130, samt majors lønn som var to lønnstrinn høyere enn hans vanlige avlønning som kaptein.

Lagmannsretten er enig med tingretten og med staten i at hel eller delvis godkjenning av tariffstridige arbeids-/lønnsavtaler er med på å undergrave tariffsystemet....."

VI

En yrkesoffiser anmodet om Ombudsmannens bistand, idet offiseren mente å ha krav på godkjenning som "videregående offisers utdanning" (VOU-status). Offiseren hadde fullført universitetsutdanning (betalt av Forsvaret) med mastergrad innenfor studiet konflikt, sikkerhet og flerkulturell forståelse.

Forsvarets høyskole (FHS) hadde godkjent utdanningen for VOU-status betinget av at offiseren i tillegg hadde fullført grenvis forkurs og Fellesoperasjonsmodul ved FHS. Offiseren hevdet å ha den militære utdanningen som forutsettes for VOU-status, etter gjennomført Forsvarets stabsskole grunnstudiet (alle moduler), øvrig utdanning, kurs og tjenestetillinger i Forsvaret.

Med hensyn til klageinstans hevdet FHS at "kompetansekontoret er Sjef FHS sitt utøvende organ og klageinstans i saker vedtatt av Kompetansenemnda."

Etter uttalelsen fra FHS stillet Ombudsmannen bl.a. spørsmål om rette klageinstans og om departementet hadde gitt regler om klagebehandling for denne sakstypen.

I svar fra FHS til Ombudsmannen er det under konklusjonen opplyst:

"FHS står ved sin opprinnelige konklusjon; at NN kan få godkjent sin sivile utdanning som tilsvarende VOU hvis han i tillegg avlegger modulene grenvist forkurs og FOPS. Om denne beslutningen ønskes påklagd, bør FD involveres som klageinstans."

NN ønsket etter det som fremkom i brevet fra FHS å fremføre en utdypende redegjørelse om saken i en klage til FD, idet han anførte:

"Anke på avgjørelse fra Forsvarets høgsskole i sak vedr godkjenning av VOU nivå

1 Innledning

Jeg er i brev fra Forsvarets høgsskole (FHS) datert 31. jan 2011, blitt gjort oppmerksom på at Forsvarsdepartementet (FD) er ankeinstans på en sak som er behandlet ved FHS. Jeg fremmer således min anke til FD for viderebehandling.

2 Gjennomgang av saksforløpet

Den 21.sep 2009 søkte jeg til Forsvarets høgsskole (FHS) om godkjenning av min fullførte masterutdanning som fullverdig, dette tilsvarende Videregående offisersutdanning (VQU nivå tilsv). I skriv av 5. okt 2009 godkjenner FHS min utdanningen som relevant for Forsvaret, men at for å få VOU nivå må jeg gjennomgå grenvist kurs samt modul i fellesoperasjoner (FOPS) ved FHS.

Jeg påklager denne siste delen i brev av 12. okt 2009 da jeg mener at Regjeringen i St.prp. nr 42 (2003-2004) anfører at "...sivil utdanning, eller deler av slik utdanning, kan sidestilles med nasjonal stabsutdanning..." I brev av 24. nov 2009, avslår FHS min klage. Jeg blir heller ikke opplyst om det finnes ankemuligheter til høyere nivå.

Jeg tar så kontakt med Ombudsmannen for Forsvaret på våren 2010, for å få hjelp i saken. Jeg har anført at jeg mener at FHS burde gjennomføre en realkompetansevurdering av meg, i stedet for på generelt grunnlag avslå saken. I brev at 20. april 2010, fremmer så Ombudsmannen saken på nytt overfor FHS. FHS svarer Ombudsmannen i brev av 21. juni 2010. FHS står på sitt tidligere vedtak. FHS svarer heller ikke på spørsmålet om realkompetansevurdering.

I brev av 26. okt 2010, fremmer Ombudsmannen på nytt saken overfor FHS. Det er nå vedlagt en redegjørelse fra meg hvor jeg i detalj gjennomgår min realkompetanse. Jeg beskriver også hvordan jeg mener at min realkompetanse (gjennom tjeneste/øvelser/utdanning) tilsvarende den fellesoperative modulen (FOPS) FHS mener jeg må gjennomføre. Jeg har i tillegg redegjort for den stabsutdanning som jeg allerede har gjennomført ved FHS, som ble fullført i 2003.

I svarbrev av 25. nov 2010 til Ombudsmannen fra FHS, har ikke FHS realitetsbehandlet skriv av 26. okt 2010, men kun henvist til Tjenestereglement for Forsvaret kl4 (TfF kl4).

I brev av 2. des 2010 fra Ombudsmannen til FHS. bes det om at FHS faktisk svarer på de spørsmål som ble anført i brev av 26. okt 2010. Dette gjelder bla dette med at grunnlaget for avslaget er knyttet til TfF kl 4. Ombudsmannen har også anført i brev av 26 okt 2010, at TfF kl 4 er et underordnet dokument til Forsvarets personellhåndbok del B (FPH del B). FPH del B setter ikke slike begrensninger som TfF kl 4, men faktisk åpner for godkjenning av sivil utdanning fullt ut.

I brev av 31. jan 2011 fra FHS til Ombudsmannen, så anfører FHS at jeg kan påklage avslaget til Forsvarsdepartementet (FD). Det er vist til brev fra FD av 14. sep (ref 2004/01683-4)at det faktisk er mulig å fullt ut godkjenne sivil masterutdanning som tilsvarende VOU uten gjennomført fellesoperativ modul og grenvist kurs. Dette dersom en ikke skal bekle operative stillinger. Forsvarsstaben har i brev til FD den 22. nov 2004 sluttet seg til FDs konklusjoner og skisserer at ordningen skal implementeres. Dette har ikke skjedd.

Jeg viser til min gjennomgang av realkompetanse, og at jeg mener jeg fyller innholdet i fellesoperativ modul ved FHS. Dette gjennom kurs ved bla

Videre er min tjenestegjøring i Forsvaret knyttet til "ikke operative stillinger" dvs jeg jobber innen forvaltningsstillinger. Pt jobber jeg som innen bygg/anlegg i Videre har jeg også jobbet innen personellområdet det siste året ved i Jeg mener altså at jeg fyller kriteriet FD har satt: dvs at personell som ikke skal bekle operative stillinger fullt ut kan gi VOU-status uten gjennomføring av fellesoperativ modul samt grenvist kurs.

Vedlagt følger tidligere korrespondanse i saken.

3 Konklusjon

Jeg fremmer med dette altså min anke til FD for viderebehandling. Jeg ber altså om at FD vurderer min søknad mot "personell som ikke skal bekle operative stillinger". Dette slik at Regjeringens intensjoner om godkjenning av sivil utdanning fullt ut kan etterleves, dvs å fullt ut godkjenne min utdanning som VOU-tilsv uten gjennomføring av FOPS og grenvist kurs. “

Spørsmålet om rette klageinstans ble videre behandlet i forbindelse med Forsvarsdepartementets oversendelse av saken til Forsvarsstaben, med følgende uttalelse:

“KLAGE PÅ AVGJØRELSE VEDRØRENDE GODKJENNING AV VOU NIVÅ

FD viser til skriv av 11. november 2011, fra NN, vedrørende klage på godkjenning av videregående offiserutdanning (VOU) nivå.

Det er ikke gitt regler om klage gjennom forskriftene om høyskolene i Forsvaret. Derfor vil det være Forvaltningsloven som regulerer klageadgangen. Forvaltningslovens § 28 sier:

«Enkeltvedtak kan påklages av en part eller annen med rettslig klageinteresse i saken til det forvaltningssorgan (klageinstansen) som er nærmest overordnet det forvaltningsorgan som har truffet vedtaket (underinstansen).»

Det vil derfor være Forsvarsstaben (FST) som er klageinstans på denne avgjørelsen fra Forsvarets høyskole. Saken oversendes FST for behandling. “

Klageren er som kopiadressat underrettet fra FD om klagesakens forestående behandling ved Forsvarsstaben.

SIVILT PERSONELL

I 2011 er det registrert 3 skriftlige saker, mot 10 saker i 2010, med tilknytning til tjenesteforhold som er spesielle for sivile i Forsvaret. I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer m.m. En del oppklaringer mellom partene har resultert i at løsninger er funnet uten skriftlig saksbehandling hos Ombudsmannen. Sivilt ansatte må først ha utnyttet klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan/arbeidsgiver før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

Det mottas også klager hvor Forsvaret ikke har avgjørelsesmyndighet, eks. pensjonssaker og skattesaker, og hvor heller ikke Ombudsmannen for Forsvaret kan overprøve slike vedtak.

Saker som behandles etter bestemmelser for statstjenestemenn i alminnelighet, blir eventuelt henvist til Sivilombudsmannen.

I forbindelse med Ombudsmannens nøytrale vurdering av konkretiserte klagepunkter må partene ofte minnes om at anførsler må være gjensidig kjent for de involverte parter.

I

En midlertidig sivilt ansatt tok kontakt med Ombudsmannen, med ønske om Ombudsmannens støtte etter hans krav på fast ansettelse.

I arbeidstagerens brev ble det bl.a. opplyst:

“Jeg har vært midlertidig ansatt i Forsvaret siden 01.01.2007. Jeg har hatt sammenhengende tjeneste frem til 31.07.2011.(Se tjenestegjøring lenger ned i mailen).

Det vil si godt over fire års sammenhengende tjeneste. Det er et lite opphold i forbindelse med ny stilling og grunnet sommerferie ble oppholdet på litt over en mnd, nærmere bestemt 30.06.2009 - til ny kontrakt inngåelse 10.08.2009.

Det var hele tiden avtalt på forhånd at jeg skulle fortsette videre i forsvaret etter 30.06.2009 men som sagt på grunn av ferie avvikling ved lokalt personellkontor

ble kontrakten skrevet under 10.08.2009. Dermed litt over en mnd opphold i forbindelse med det.

Ref til arbeidsmiljøloven:

I henhold til Arbeidsmiljølovens § 14-9 (5) vil man etter fire års sammenhengende tjeneste få sterkt stillingsvern. I beregningen av tjenestetiden skal man ikke trekke fra rettmessig fravær, så som sykdom og permisjon. Naturlige avbrudd som ferie og høytider ses det også som regel bort fra når det skal bestemmes om tjenesten har vært sammenhengende.

Ikke nok med det står det også i Statens personellhåndbok 2.8.3.6 at tjenestemenn som har vært ansatt over ett år, har krav på skriftlig melding om fratredelsesdato minst en mnd før. Jeg har ikke mottatt noe av dette heller. Så egentlig er jeg fortsatt ansatt i Forsvaret og har sterkt stillingsvern og må behandles etter de regler som gjelder for fast tilsatte tjenestemenn.

Med min bakgrunn fra Forsvaret har jeg også en god del erfaring innen dette feltet siden jeg har jobbet som tidligere personellforvalter i Forsvaret.

Det er veldig uheldig at jeg nå er offer selv for noe som dette, som burde være en enkel og ryddig sak. Jeg føler meg urettferdig og meget dårlig behandlet etter flere års tjeneste i Forsvaret.

Jeg har fått en advokat til å se på saken min og han mener at denne saken er krystallklar og det lille oppholdet har ingen betydning i en helhetsvurdering av ansettelsesforholdet jeg har hatt i Forsvaret i sin helhet.

T.org stiller seg også på min side i denne saken og de har sendt skriv til Forsvaret, men ingen av oss av mottatt noen tilbakemeldinger verken sentralt fra Forsvaret eller lokal avdeling.

Jeg er nå i en situasjon hvor jeg står uten jobb og inntekt siden jeg hadde kontrakt utløp 31.07.2011 og har kommet så langt at det må eventuelt tas rettslige skritt for å nå frem i denne saken. Min nåværende avdeling er

Avdelingen har vært klar over denne situasjonen i lengere tid, men gjør overhodet ingen ting. Jeg får kun beskjed om å ta kontakt med Forsvarets personelltjenester (FPT).

Og FPT ber meg ta saken med avd.

Jeg har snakket med FPT flere ganger men de dytter saken videre til avd og kan ikke råde meg til noe.

Den siste jeg snakket med i FPT 28.07.11 er MM på xxxx

Hun rådet meg til å fortsette dette med lokal avdeling og med t.org som jeg er tilknyttet. Hun hevdet at dette skal ordnes på lokalt nivå og at FPT kun er en rådgivende part for arbeidsgivers side. Som personellforvalter i Forsvaret høres jo dette veldig riktig ut for meg.

Jeg fortalte henne hele saken min og hvis jeg forstod henne riktig mente hun at dette er noe avd x gjør feil i, og ikke ta fatt i dette. “

I en etterfølgende telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannens kontor opplyste klageren at t.org nå hadde saken under aktiv oppfølging overfor Forsvaret.

Klageren var kjent med Ombudsmannens adgang til å foreta en nøytral/upartisk vurdering av en klagesak som er ferdigbehandlet overfor Forsvaret.

Etter avtale ble saken stillet i bero ved Ombudsmannens kontor inntil vi skulle høre nærmere fra klageren.

II

En sivil ansatt i Forsvaret klaget på et tilsetningsvedtak og anmodet om Ombudsmannens vurdering av saksbehandlingen, idet hun fant innstillingen urimelig og feil og mente at det under sakens behandling var tatt utenforliggende og usaklige hensyn.

Etter sakens gjennomgåelse ved Ombudsmannens kontor ble følgende svar gitt i brev fra Ombudsmannen til klageren:

“KLAGE PÅ TILSETTING AV VED-AVD

Det vises til Deres brev datert 8. juli 2011 vedrørende ovennevnte tilsettingssak, hvor De finner innstillingen urimelig og feil og mener at det under sakens behandling er tatt utenforliggende og usaklige hensyn.

Etter Deres begrunnelse for klagen har vi innhentet og gjennomgått sakens dokumenter fra tilsetningsprosessen, herunder med omtalen av søkerne etc.

Med hensyn til stillingens arbeidsoppgaver og krav til kvalifikasjoner legges til grunn at det var flere godt kvalifiserte søkere i konkurransen om stillingen.

Opplysningen om unnlatt intervju fordi avdelingen var godt kjent med Dem, og at et intervju ikke ville påvirke innstillingen har vi notert oss.

Tilsetningsreglement for sivile tjenestemenn i Forsvaret, § 6.3, jfr. utfyllende bestemmelser pkt. 6.5.1 angir at søker fra enheten som har utlyst stillingen skal innkalles til intervju på lik linje med andre søkere dersom de anses aktuelle for tilsetting.

Det finnes derfor uheldig at De ikke ble innkalt til intervju, og på denne bakgrunn har vi også vurdert hvorvidt unnlatt intervju kan ha innvirket på resultatet i dette konkrete tilfellet.

Innstillingsmyndighetens saksbehandling med omtale av de enkelte søkerne finnes for øvrig grundig og saklig.

I omtalen av søkerne fra innstillingsmyndigheten til Tilsetningsrådet er opplyst at De ikke var innkalt til intervju begrunnet med Deres tilsetningsforhold og avdelingens positive uttalelser om Dem, idet De ble ansett godt kvalifisert for stillingen.

Under innstillingen til Tilsetningsrådet er også opplyst at De ble innstillet på bakgrunn av avdelingens positive uttalelser om Dem, og som kjent var De innstillet som nr. 2 i konkurransen om stillingen.

Når det gjelder den skjønnsmessig fastsatte rekkeføl-

gen av innstilte nr. 1 og nr. 2 fremkommer at dette skjønnet ikke var basert på noen kriterier hvor en intervjusituasjon kunne ha betydning.

For Tilsettingsrådets saksbehandling gjøres dokumenter tilgjengelig for rådets medlemmer slik at de kan sette seg inn i samtlige av sakens dokumenter.

Vurderinger av søkerens kvalifikasjoner og personlige egenskaper for en bestemt stilling bygger på en rekke faktorer som skjønnsmessig kan bli vektlagt i noe forskjellig grad av de enkelte personer. Saklige skjønnsmessige vurderinger er derfor unntatt fra regler om begrunnelsesplikt overfor søkerne.

På bakgrunn av det som er fremkommet i denne saken, og til tross for at De burde vært gitt adgang til intervju, kan det i dette tilfellet ikke sees grunn til å hevde at manglende intervju har hatt avgjørende betydning for resultatet i tilsettingsaken.

Etter sakens gjennomgåelse kan det etter vårt syn ikke sees at saksbehandlingen er basert på noen usaklige eller feilaktige premisser med betydning for tilsetningsvedtaket, og vi kan derfor ikke se grunn til å rette kritikk mot Tilsettingsrådets vedtak. “

VERNEPLIKTSVERKET (VPV)

Nemnda besøkte i 2011 Vernepliktsverkets stab i Hamar og fikk en grundig gjennomgang av arbeidet. Nemnda hadde i tillegg møte med VPV's medisinske avdeling/ sesjonslege i Oslo for å få noe større innblikk i hvordan arbeidet for opptak og seleksjon foregår, og utviklingstrekkene i dette.

Vernepliktsverket utøver felles vernepliktsforvaltning for Forsvaret og har det faglige ansvaret for forvaltningen av verneplikten gitt i gjeldende bestemmelser.

VPV's hovedoppgaver er å innrullere utskrivningspliktige og gjennomføre sesjon, klassifisering og fordeling. VPV leverer personell til førstegangstjeneste og utdanninger iht til rekvisisjoner fra styrkeprodusentene, Heimevernet og utdanningsinstitusjonene, samt tilbyr personell til internasjonale operasjoner. VPV har også ansvaret for å utarbeide og koordinere Forsvarets rekrutteringsplan, samt gjennomføre rekrutteringstiltak og Felles opptak og seleksjon (FOS) til grunnleggende utdanninger (BS og KS) i Forsvaret.

VPV forvalter lærlingordningen for Forsvaret, og tilbyr lærlingplasser innen ulike fag.

VPV er rulleførende enhet for alle vernepliktige, og er behandlingsansvarlig for Forsvarets verneplikts- og tjenesteregister. VPV har også det daglige ansvaret for å forvalte og kontrollere dette. VPV forvalter i tillegg Forsvarsdepartementets Identitetskort (FD-ID).

VPV er organisert og lokalisert på Hamar, med Rekrutterings- og sesjonsentra og lærlingkoordinatorer fordelt over hele landet.

Resultatoppgåelse

VPV har i 2011 implementert en ny todelt sesjonsordning etter en forutgående periode med gjennomføring av pilot og testing.

Informasjon om verneplikten og rekruttering har vært et av hovedsatsingsområdene i 2011.

Forsvaret.no/verneplikt har siden 1. oktober 2010 fungert som felles nettsted for informasjon til vernepliktige og personer som ønsker utdanning i Forsvaret.

Det er gjennomført rekrutteringsaktiviteter med 550 skolebesøk og 45 utdanningsmesser.

VPV har foretatt utskrivning av 63 367 personer og klassifisert 20 484 i løpet av 2011.

Forsvarets behov til førstegangstjeneste var 9 640 soldater og første utdanningsdag ble det levert 9 141 soldater til tjeneste. 821 av disse var kvinner. Leveransen til førstegangstjeneste krevde saksbehandling av 9 607 saker ved VPV.

VPV har i 2011 også gjennomført innledende søknadsbehandling og opptak til grunnleggende utdanninger i Forsvaret, slik som blant annet befalsskole og krigsskole. Totalt ble det tatt opp 879 elever ved de aktuelle skolene. VPV ved Opplæringskontoret for Forsvaret (Off) forvalter læringordningen, og har i 2011 tilbudt og tatt opp 269 nye lærlinger til ulike fag. Gjennom hele året har Off hatt ansvaret for å følge opp 555 lærlinger. Kvinneandelen av lærlinger er på 21,0 prosent. Andelen lærlinger som besto fagprøven ved første forsøk i 2011 var 97 prosent.

Andre fokusområder

Endring av vernepliktsloven - ny sesjonsordning og utskrivningsplikt for kvinner

Som et tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret, ble det fra 1. januar 2010 gjennom endring av vernepliktsloven innført utskrivningsplikt for kvinner, noe som også innebærer plikt til å møte på sesjon. Som følge av endringer i vernepliktsloven var det behov for endring i tilhørende regelverk. Ny forskrift til vernepliktsloven (Vernepliktsforskriften) ble satt i kraft fra 1. januar 2011.

Den nye todelte sesjonsordningen består av sesjon del 1 og sesjon del 2. Sesjon del 1 er en egenerklæring som besvares over internett av hele årskullet (ca. 60 000 kvinner og menn). Svarprosenten for 2011 var 96,4 prosent. De antatt best egnede for tjeneste ble innkalt til sesjon del 2 for tester og prøver. I 2011 ble 20 495 personer klassifisert på sesjon.

Av disse ble 13 163 menn og 4 763 kvinner kjent tjenstedyktige.

På sesjonsdagen gis det informasjon om muligheter for utdanning og tjeneste i Forsvaret. Førstegangstjenesten er fortsatt frivillig for kvinner.

Førstegangstjeneste	2008	2009	2010	2011
Fullført førstegangstjeneste	7998	8301	7601	7212
Andel kvinner	396	660	642	596

Hovedfokus i 2012 vil være fullføringen av sesjonsordningen og fortsatt utvikling av prosesser og rutiner med støtte av god funksjonalitet i personellsystemet.

Drift og videreutvikling av de nye faste og semipermanente sesjonsstedene som gode sesjons- og rekrutteringsarenaer for de som innkalles til Sesjon del 2 vil være viktig.

Kompetanseheving for det nye personellet innen rekruttering og seleksjon krever høyt fokus for at den ønskede kvalitet kan nås raskest mulig.

Opptak og seleksjon

VPV gjennomfører all innledende søknadsbehandling til utdanningsløp opp til og med grunnleggende officersutdanning. Et av intereffektiviseringstiltakene i dette krevende arbeidet har vært å etablere rutiner og funksjonalitet for elektronisk søknadsbehandling. Det har gitt en viss effekt i 2011, og videreføres/videreutvikles i 2012/13.

VPV gjennomfører også planlegging og videreutvikling av Felles opptak og seleksjon (FOS) til BS og KS. FOS har blitt en suksess, hvor utnyttelse av ressurser og kompetanse på en felles arena har gitt en effektiv, rasjonell og kvalitetsmessig meget god seleksjonsprosess til disse utdanningene.

Det har vært en prioritert oppgave for VPV i 2011 å etablere nye FOS-arenaer. FOS vinter ble gjennomført i 2011 med midler fra styrkeprodusentene og VPV. Det er et potensial for å etablere flere FOS-arenaer med rasjonelle, effektive prosesser hvor søkerne blir ivarettatt til beste for den enkelte og Forsvaret.

Informasjon og kommunikasjon

Økt kunnskap om Norges forsvar i befolkningen er et av VPVs hovedmål.

God kommunikasjon med VPVs målgrupper er avgjørende for blant annet å ivareta ny sesjonsordnings intensjoner om god informasjon om Forsvaret generelt og om utdannings- og tjenestemulighetene spesielt.

VPV forventer å ha fortsatt høyt fokus på å drifte og utvikle Forsvaret.no samt koordinere det helhetlige kommunikasjonsløpet for verneplikten med styrkeprodusentene.

VPVs kontaktsenter er kontaktpunktet for henvendelser angående vernepliktsforhold.

Tabellen viser mottatte henvendelser i VPV de siste fire år:

	2008	2009	2010	2011
Telefon	61%	62%	65%	51%
E-post	14%	18%	19%	32%
Post	25%	20%	16%	17%
Total	100%	100%	100%	100%
Totalt antall henvendelser				
	108 866	99 598	108 095	105 496

Klagesaker

Sekretariatet for Forsvarsdepartementets klagenemnd innenfor vernepliktsaker behandlet i 2010 fem klager. Samtlige var rettet mot innkalling til førstegangstjeneste. Tre av sakene ble fremsendt til FDs klagenemnd. Alle ble avslått. De siste to sakene ble løst ved hhv. tilpasset fremmøtetidspunkt og utsatt fremmøtetidspunkt.

Opplæringskontoret for Forsvaret (OFF)

Forsvaret er den største lærebedriften i Norge og har 545 lærlinger fordelt på 31 fag. Behovet for lærlinger er imidlertid større, 111 ledige læreplasser ble i sommer ikke besatt pga for få kvalifiserte søkere.

Kvinneandelen av lærlinger i Forsvaret er på 24,4%. Lærling ordningen er med andre ord en viktig portal for rekruttering av kvinner. Ordningen er også en viktig portal for rekruttering av fagkompetanse som Forsvaret har behov for, og bidrar samtidig til å få motiverte soldater med riktig fagkompetanse på rett plass.

Andelen lærlinger som beste fagprøven ved første gangs forsøk var i 2010 på 97%.

Nemnda merker seg at det står flere lærlingeplasser ledig og ber Forsvaret om å iverksette aktiviteter for å bedre rekrutteringen.

TILLITSMANNSORDNINGEN (TMO)

Nemnda møter tillitsvalgte for de vernepliktige ved alle befaringer samt har fast møte med de landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet (VPR). Ombudsmannen har foruten dette fortløpende kontakt med tillitsvalgte på alle plan, han underviser på TMO-kurs landet over, samt gjennomgår møterefater og innrykksrapporter. Nemnda har dermed god oversikt over de saker som de vernepliktige er opptatt av.

Statusheving av verneplikten

Begrepet statusheving omfatter en rekke tiltak for å gjøre førstegangstjenesten mer meritterende og attraktiv. Av flaggsaker for de landstillitsvalgte i 2011 har nemnda merket seg bl.a. ønske om kjønnsnøytral verneplikt, ordentlig tjeneste- og permuniform for alle, samt bedring i økonomiske godtgjørelser.

For VPR handler statusheving om den totale "pakken" vemeplikt, og at den skal gjøres så attraktiv som mulig og dermed skape en konkurranse om å få avtjene førstegangstjenesten. VPR savner en helhetlig økonomisk plan fra regjeringen for statushevende tiltak. Skal Forsvaret få de beste kvinner og menn til Norges forsvar, må etter VPRs mening en satsning på statusheving prioriteres.

Generelt vil nemnda uttale at en fortsatt bedring av statushevende tiltak er avgjørende for at vemeplikten skal være levedyktig i årene fremover.

Av et årskull på totalt vel 60.000 kaller Forsvaret nå inn ca. 10.000 ungdommer til å avtjene førstegangstjenesten, hvorav rundt 8.000 fullfører førstegangstjenesten. Generelt fører dette til økende krav til den vernepliktige, som gjennom sesjon og inntak selekteres, og det blir best skikkede og de mest motiverte som må avtjene førstegangstjenesten.

VPR mener at de opplever en halvhjertet satsning på førstegangstjenesten, men sier seg fornøyd med at Syversenutvalgets rapport med 50 kostnadsfrie tiltak er på god vei til å innføres. Positivt er det også at sesjon del 2, studiepoengsfagene og kasernestandarden har fått fokus i 2011.

Sesjon del 2 har nå blitt implementert i store deler av landet. utfordringer rundt konstruering av styrke- og kondisjonsrom for fysiske tester har blitt løst i løpet av året. Studiepoengsfagene «Kropp, Bevegelse og Energi», «Jus og Militærmakt» og «Etikk og Militærmakt» ble fullført som statushevende tiltak i 2008. Disse tre fagene gir mulighet til sammen å ta 15 studiepoeng, altså et semesterstudium på høyskole eller universitet. Problemene som oppsto etter opprettelsen av fagene har vært høy strykprosent, samt varierende undervisningskvalitet. Forsvarsdepartementet har gitt klare føringer til Forsvaret om behovet for statistikkføring av undervisnings- og eksamensgjennomføring. Disse tiltakene vil resultere i at Forsvarets høyskole lettere kan identifisere problemområder og dermed rette tiltak.

VPR avga rapport om kasernestandarden i april 2011. Rapporten avdekket en rekke feil og mangler på mannskapsforlegningene til soldatene, og er tilsvarende hva nemnda finner på sine befaringer.

Enkelte kaserner var såpass helsefarlige at soldatene kunne risikere å bli syke. Hovedverneombudet på Kolsås besluttet høsten 2011 å stenge to kaserner. Nemnda har ved flere anledninger påpekt utilstrekkelig vedlikehold av mannskapsforlegninger over flere år og også i 2011 har dette stått i fokus. Under sine befaringer i 2011 merket nemnda seg at en ekstrasbevilgning på 45 millioner kroner har bidratt til bedring, bl.a. på Ørland. Likeledes har den nå planlagte ekstrasatsing frem til 2015 med 300 millioner kroner til oppussing skapt optimisme og forståelse at kasernestandarden får en etterlenget prioritet.

Tillitsmannsordningen

TMO har som organisasjon eksistert siden 1970-tallet. I juni 2010 fikk organisasjonen et nytt reglement som førte til en større omstrukturering. TMO ble lagt inn i linjen, noe som førte til tettere forhold mellom avdelinger og deres tillitsvalgte. TMO har per dags dato flere hovedtillitsvalgte som sitter på kontrakt som vervet, noe som bidrar til å øke kontinuiteten i et system som er preget av stor utskiftning. Mange av de heltidstillsvalgte gjør langt mer enn det som kan forventes, og bruker ofte fritiden sin på å gjennomføre vervet i sin helhet.

VPR tok opp med nemnda at det etter de tillitsvalgtes mening fortsatt er elementer som gjør at tjenesten for de tillitsvalgte blir vanskeligere enn forventet, først og fremst er dette knyttet til noe av det lavere befal på avdelingsnivå, som har en tendens til å snakke nedlatende om TMO og de tillitsvalgte. Dette er noe de tillitsvalgte selv ofte kommenterer overfor VPR. VPR synes det er synd at man ikke kan respektere personer som i utgangspunktet prøver å gjøre en innsats for andre, og synes at Forsvaret fortsatt har en vei å gå i forhold til å bedre det kollegiale forholdet internt. En løsning kan være å bedre informasjonen om TMO og det tillitsvalgtes arbeid på befals- og krigsskolene. Kursvirksomheten til TMO har forandret seg med det nye TMO-reglementet, og TMO gjennomfører per dags dato nivå 1-kurs rettet mot tillitsvalgte på tropps- og kompaninivå, og nivå 2-kurs for de mer sentrale posisjonene. Den faglige kompetansen innad i TMO må sees som forbedret, og jevnlig fokus på oppfølging av de enkelte har i større grad vært prioritert fra VPR. TMO har bidratt til Forsvarssjefens fagmilitære råd i løpet av perioden høsten 2011, og har sett med stor skepsis på mye av det som foreslås for vemeplikten. Dette er noe soldatene har kommet med flere tilbakemeldinger på, og uttrykt i sine lokale utvalg. VPR vil fortsette å jobbe for å inkludere soldater og tillitsvalgte på lokalt nivå for å bedre kommunikasjonsflyten som en del av organisasjonsvirksomheten.

Militærfaglig utdanning

VPR har i løpet av 2011 fokusert på den militærfaglige utdanningen som soldatene har krav på i løpet av sin førstegangstjeneste. VPR får stadig tilbakemeldinger fra soldater som opplever at utdanningen deres ikke er tilstrekkelig i forhold til hva de selv forventer. Soldater som bekler støttestillinger er de som oftest faller utenfor og blir nedprioritert når det kommer til blant annet øvelser og skyting med personlige håndvåpen. I likhet med VPR har får nemnda tilbakemeldinger fra soldater som knapt har skutt eller øvet i løpet av sin tjenestetid, noe som oppleves som lite motiverende og forringende for førstegangstje-

nestens totale innhold. Ønsket om «grønn tjeneste» med tilstrekkelig skytetrening og øvelser, det å bli «godkjent soldat» tas opp gang på gang.

VPR fremholder at det er avgjørende at alle soldater blir utdannet slik at Forsvaret skal ha muligheten til å nyttiggjøre seg av deres kompetanse, enten det er til videre tjeneste i for eksempel utlandet, eller det er til HVs områdestruktur. VPR mener at man i utgangspunktet kan komme langt med tørrdrilling og simulatortrening, og at det derfor blir en prioriteringssak for den lokale sjefen. Soldatene opplever derfor at dette blir et spørsmål om vilje og at de ikke sees på som en viktig bidragsyter for Forsvaret i sin helhet. Misnøyen i forhold til manglende utdanning er størst hos fellesavdelingene, men VPR har også fått flere tilbakemeldinger fra soldater som tjenestegjør i operative avdelinger, men som bekler typiske støttestillinger, som for eksempel administrasjonsassistenter.

Hæren fikk i det reviderte Forsvarsbudsjettet for 2011 bevilget 50 millioner kroner ekstra øremerket for øvingssaktivitet, noe som ble satt stor pris på av soldatene. Det viser at man i utgangspunktet ikke trenger store midler for å gjennomføre en tilstrekkelig soldatutdanning.

Soldater er gode ambassadører for Forsvaret, og det vil derfor være uheldig for rekrutteringen hvis soldatene som dimitterer ikke sitter igjen med et positivt bilde av Forsvarets virksomhet. Trening i soldatferdigheter er grunnleggende for Forsvarets virksomhet. Alt personell, uavhengig av tjenestestilling bør ha jevnlig militærfaglig utdanning. Mangler denne, er konsekvensen at mange av de vernepliktige ikke blir kvalifisert for videre tjeneste i Forsvaret. Nemnda tror også at tilstrekkelig utdanning og øving som soldat i seg selv er et av de beste statushevende tiltakene for de vernepliktige inne til førstegangstjeneste.

Studiepoeng

Studiepoengordningen blir sett på som en viktig del av den militærfaglige utdanningen. Ordningen skal sikre at soldatene får god opplæring i de etiske og juridiske aspektene ved militærmakt, samt hvordan man skal bruke teori og praksis sammen for å trene best mulig. Fagene er innført obligatorisk i soldatutdanningen, og man har muligheten til å ta ekstraundervisning for så å gå opp til eksamen. Står man på eksamen får man fem studiepoeng som man kan benytte seg av som høgskolefag, dette gjelder for samtlige som tar eksamen og står. De som eventuelt har fagkompetanse, men ikke generell studiekompetanse, vil få tildelt poengene den dagen de oppnår studiekompetanse. Dette er en veldig god ordning, og noe Forsvaret på lengre sikt vil tjene på.

Dessverre er den totale strykprosenten på alle de tre fagene høy. Siden ordningen ble innført i 2008 har den gjennomsnittlige strykprosenten vært på rundt 50 for samtlige av fagene. FD har iverksatt et rapporteringssystem som et av tiltakene for å redusere strykprosenten. Rapporteringssystemet skjer kvartalsvis og vil føre til at FD i større grad kan finne ut hvor problemet ligger, samt at Forsvarets Høgskole har gode muligheter for internkontroll for gjennomføring hos de ulike driftsenhetene. Studiepoeng er noe de vemepliktige inne til førstegangstjeneste er opptatt av, spesielt ettersom mange har tenkt å studere etter endt førstegangstjeneste. VPR opplever dessverre også at holdningene til fagene er noe negative ute ved

avdeling. Mange ser nok ikke hensikten med ordningen, og opplever den som bare enda en føring som kommer ovenifra. Dette er noe VPR mener at Forsvaret må jobbe mer med, nettopp fordi ordningen er en viktig del av den militærfaglig utdanningen, og at soldatene derfor skal gjennomføre den som en del av sin tjeneste.

Forvaltning av vernepliktige

Forsvaret er den eneste instans som med Grunnloven i hånd kan velge seg Norges beste ungdom. TMO mener Forsvaret må ta godt vare på sine soldater ved å forvalte dem på en god, hensynsfull og riktig måte.

Regelverkene som omhandler de vernepliktige inne til førstegangstjeneste er omfattende, og avdelingene er avhengig av befal med erfaring for å kunne drive med forsvarlig personellforvaltning. TMO ser det som en styrke at en del av stillingene blir besatt av sivile, nettopp for å ivareta kontinuiteten og kompetansen innen fagfeltet. I tillegg ser TMO på det som positivt at de nye bestemmelser for utskrivning av verneplikt (BUV) skal bli gitt ut i årsskiftet 2011/2012, og forhåpentligvis forbedre- og forenkle regelverket som finnes i dag. TMO har også i 2011 stilt seg sterkt kritisk til at man kun har én saksbehandler for vernepliktsaker i FST og én i Hærstaben.

Informasjon i skolen

Det er urovekkende hvor lite dagens ungdom vet om Forsvaret. Med et stadig minkende antall som gjennomfører førstegangstjenesten, vil på sikt den generelle kunnskap og oppslutning Forsvaret har i samfunnet synke. TMO har ved flere anledninger gått i bresjen for at kunnskap om Forsvaret må inn i skoleverket som lærerplanmål, og at det også bør opprettes en "Forsvarets dag". Dette for å gi et realistisk bilde av Forsvarets mål, virke og mening, samt lette overgangen fra det sivile til det militære.

Frafallet i dag er altfor høyt og har store samfunnsmessige konsekvenser. Overfor nemnda gir TMO uttrykk for at de ser svært positivt på den nye sesjonsordningen, som ble fullt implementert januar 2012. Som en følge av den nye sesjonsordningen får man bedre klassifisering samt at man kan direktefordele personell til stillinger fra sesjon del 2, noe som har ført til redusert frafall samt bedre ivaretagelse av personellet.

Selve innrykksdagen regnes av mange som det første reelle møtet med Forsvaret hvor det faktisk går opp for ungdommen at de skal tilbringe et år i Forsvaret. Derfor er det essensielt at Forsvaret fortsetter og videreutvikler de gode rutinene man har på innrykksdagen, og spesielt puljeførerne, som blir rekruttenes første kontaktperson i Forsvaret.

Vernepliktig akademisk befal (VAB)

I 2010 ble det nedsatt en arbeidsgruppe for VAB hvor TMO var representert. Vi ser på det som positivt at en utvidelse av ordningen har ført til at alle akademikere med Master-grad eller høyere går inn under VAB-ordningen. I tillegg har arbeidsgruppen sett på flere tiltak for å etablere gjeldende rutiner for VAB. TMO ser et behov for at "vernepliktige spesialister", personell med bachelorutdanning eller fagbrev blir bedre ivaretatt enn det de blir i dag. Forsvaret setter vernepliktige med sivilt ervervet kompetanse inn i spesifikke stillinger uten å godtgjøre soldatene på noen som helst måte. Dette har også ført til at Forsvaret

sliter med både rekruttering og rerekruttering av dette personellet. TMO har fremmet gjennom sitt landsstyre (LS) at en arbeidsgruppe bør se på incentiver for disse personellkategoriene blir opprettet.

Helse, miljø og sikkerhet

Tjenestebelastning er en problemstilling TMO har fått mange tilbakemeldinger om fra de lokale tillitsvalgte. Tjenestebelastning, og eventuelt misforhold mellom oppgaver og ressurser kan på sikt utgjøre en sikkerhetsrisiko. Denne problemstillingen har vært tatt opp gjentatte ganger både i FHAMU og med Forsvarssjefen. Nemnda får rapportert tilsvarende ved sine besøk, og tjenestebelastningen er da oftest knyttet til turnus/skiftordninger og ved vakt- og sikring.

Selv om TMO ikke er arbeidstakerorganisasjon og de menige mannskaper ikke er arbeidstakere, er de vernepliktige som arbeidstakere å regne i henhold til arbeidsmiljøloven (AML). For de deler av loven som ikke gjelder for vernepliktige har Forsvaret publisert direktiver og retningslinjer som ivaretar de vernepliktiges rettigheter. Intensjonen i AML gjelder i hele Forsvaret til enhver tid, selv om det er gitt unntak fra de enkelte bestemmelser. Vernepliktige er unntatt fra § 10 i arbeidsmiljøloven som omhandler arbeidstid og som følge av dette har FSJ gitt ut *Forsvarssjefens reviderte retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten i Forsvaret*. Hensikten med retningslinjene er å kontrollere tjenestebelastningen til de vernepliktige og fastsetter derfor at den programmerte tjenestetiden per uke ikke skal overstige 42,5 timer. For de i turnustjeneste skal snittet i tjenestetiden i løpet av en periode også være 42,5 timer per uke.

Rapportering

"Dialog" er det nye rapporteringssystemet som skal innføres i Forsvaret i løpet av 2012. Etter VPRs mening er det et problem at dette er et FISBasis-basert rapporteringsverktøy (Forsvarets internnett), som tilsier at den som skal rapportere må ha FISBasis-tilgang. Slik det er idag, er det få vernepliktige som har tilgang til FISBasis, og av naturlige årsaker er dette heller ikke mulig. Loven er likevel klar, og alle skal ha tilgang til å kunne rapportere og varsle HMS-brudd og kritikkverdige forhold. TMO foreslår derfor at Forsvaret burde utvikle en ugradert nettportal, som alle har tilgang til på internett, hvor man kan logge seg på med for eksempel sitt ansattnummer og rapportere om avvik og kritikkverdige forhold, som blir sendt til riktig instans i avdelingen de tilhører. Rapporteringssystemene som finnes i dag, som soldathåndboken og varslingstelefonen fungerer ikke etter sin hensikt. TMO ser derfor på det som en nødvendighet at et alternativt system kommer på plass.

Nemnda regner med at Forsvaret finner frem til en elektronisk løsning som muliggjør tilgang for de menige mannskaper til en slik rapporteringsportal.

Vernepliktundersøkelsen

Vernepliktundersøkelsen 2011 er blitt mer omfattende og enda grundigere enn tidligere og blir først ferdigstilt i 2012. Generelt viser forskjellige rapporter at i det store og hele er det de samme utviklingstrekk som ved foregående år. I de siste undersøkelsene mener omtrent to tredjedeler at det bør være verneplikt i Norge.

Videre er det en gradvis økning i trivsel år for år og det å treffe nye mennesker, samholdet, utfordringer og opplevelser oppfattes som det beste ved førstegangstjenesten. Mange (69 prosent) sier de vil kanskje eller helt klart avtjent førstegangstjenesten dersom den var frivillig og nær halvparten har blitt mer positiv til videre tjeneste i Forsvaret i løpet av den tiden de har vært inne i tjeneste.

Sikkerhetsklarering

I dagens førstegangstjeneste må de aller fleste som rykker inn sikkerhetsklareres. For enkelte vernepliktige tar dette svært lang tid og får en direkte virkning på hvilken tjeneste den enkelte ender opp med. Dette reagerer TMO på, og mener at det er den enkelte soldats innsats, holdninger og kompetanse som burde være avgjørende. Ifølge VPR har i de verste tilfellene soldater blitt sittende hjemme i flere måneder i påvente av en klarering. Det viser seg at det er spesielt vernepliktige med utenlands familiebakgrunn eller vernepliktige med lengre utenlandsopphold som fører til denne lange saksbehandlingstiden. Så selv om Forsvaret ønsker mangfold, virker det lite rekrutterende når mannskap med flerkulturell bakgrunn sliter med å få sikkerhetsklarering i tide.

Det er også flere utfordringer knyttet til innrykkene i Forsvaret, og da spesielt innrykkene i januar, mars og april. Informasjon fra Vernepliktsverket (VPV) viser at frafallet ligger langt høyere på disse innrykkene enn innrykkene i juli, august, september og oktober. Årsaken til det høyere frafallet ligger blant annet i at ungdommene som rykker inn på denne tiden er mindre motivert, av flere årsaker. De er ofte noe eldre, det er lenge siden de har vært på sesjon, og således kan både helseprofil, sivilstatus m.v. ha endret seg. Frafallet skaper utfordringer i forhold til balansen mellom oppdrag og ressurser. For de soldater som fortsetter førstegangstjenesten i kull med stort frafall, kan konsekvensen være en høyere tjenestebelastning enn hva som er å anse som normalt.

Soldataksjonene

Nemnda vil berømme de vernepliktiges soldataksjoner. Hvert eneste år settes aktuell tematikk på dagsorden, med stor deltagelse fra militære avdelinger. Aksjonen løper fra høst til vår. De siste års aksjoner har tatt for seg alt fra rusmidler og selvmordsforebyggende arbeid til kosthold, sikkerhetsfokus i Forsvaret, forebygge og endre negative holdninger til kvinner i Forsvaret. Aksjonen som ble avsluttet i 2010 satte søkelyset på det kollegiale forholdet mellom befal og soldat i Forsvaret; mens aksjonen som ble avsluttet i 2011 handlet om verneplikten.

Soldataksjonen 2011/2012 heter «Knuste Drømmer». Trafikksikkerhet er et tema som blir mer og mer aktuelt i dagens samfunn. Forsvaret benytter seg av kjøretøy i stor grad i den daglige tjenesten. Alt fra personbiler til større panservogner og tungtransporter brukes i forbindelse med øvelser og oppdrag. TMO ser på verneplikten og førstegangstjenesten som en viktig del av samfunnet, og som en viktig del av Forsvaret. Det er som kjent en vesentlig større sjanse for at en person under 25 år begår en feil i trafikken som fører til ett uhell eller en ulykke. Derfor er det svært viktig at man etablerer gode holdninger til trafikksikkerhet og at man tilegner seg tilstrekkelig kunnskap om det å ferdes i trafikken. Sluntrer man unna kan det fort bli svært dyrekjøpt erfaring.

Forsvaret benytter seg av fremkomstmidler i alle størrelser, og ofte ferdes man blant sivile ute i trafikken, kanskje mens en selv er på oppdrag. Man er derfor helt avhengige av at sikkerheten ivaretas kontinuerlig og sikkerhet i seg selv har blitt en viktig del av Forsvarets måte å løse oppdrag på. Jevnlige fokus på HMS har i stor grad bidratt til å redusere ulykker og nesten-ulykker, men det finnes fortsatt forbedringspotensial.

En av de vanskeligste oppgavene soldatene har i sin daglige tjeneste er bemanning av kjøretøy og ferdsel på sivile veier som et ledd i en øvelse eller en skarp operasjon. Som fører av kjøretøyene er det derfor svært viktig å ha en god holdning til trafikksikkerhet, både for det sivile samfunnet, for Forsvaret som øver og for soldaten selv som enkeltperson. I lys av dette ønsker soldatene å sette fokus på trafikksikkerhet i Forsvaret som en viktig del av det totale HMS-bildet, og som holdningskampanje for den enkelte soldat som den ansvarlige.

Til syvende og sist er dette et felles ansvar hvor alle har en like viktig rolle. Også den pågående soldataksjon viser hvilken positiv samarbeidsordning som TMO er.

FORSVARETS BOLIG- OG VELFERDSTJENESTE

Ombudsmannen deltar på Velferdstjenestens samlinger. Ombudsmannen deltar videre på Velferdstjenestens kurs og underviser på kurs for velferdsassistenter, og velferdstjenesten er en del under alle nemndas befaringer.

Med virkning fra 1. august 2011 ble Forsvarets Boligtjeneste og Forsvarets Velferdstjenesten slått sammen til en seksjon Forsvarets Bolig- og velferdstjeneste (FBVT) i Forsvarets personelltjenester. Sammenslåingen synes så langt til å være en riktig vei å gå med tanke på å være et personellpolitisk virkemiddel for de vernepliktige og ansatte i Forsvaret.

Strategisk plan for velferdstjenesten 2008-2012 er et dokument som viser i hvilke retninger tjenesten skal utvikles mot innenfor perioden. Planen inneholder en rekke hovedmål, delmål og et betydelig antall tiltak som Forsvarets personelltjenester er ansvarlig for. Strategiplanen utløper neste år. Ut fra de erfaringer som er gjort så langt har planen vært viktig for å utvikle tjenesten.

Planen forutsetter at Forsvaret for øvrige støtter velferdstjenesten i å nå sine mål. Denne delen av planen er etter sjef FBVT's mening lite utviklet. Noe av årsaken ligger i at velferdstjenesten er for lavt prioritert, samt at velferdstjenesten sentralt kunne vært tydeligere på hva som forventes.

Det er gitt i oppdrag gjennom Forsvarssjefens virksomhetsplan til Forsvarets personelltjenester å utarbeide ny strategisk plan for velferdstjenesten 2013-2017.

Tjenestereglement for Forsvaret som angår Velferdstjenesten i Forsvaret er revidert inneværende år, men ennå ikke godkjent. Revisjonsprosessen har tatt lang tid og nemnda synes det er uheldig at det går lang tid fra forslag til nytt reglement blir framsendt til det foreligger en endelig godkjenning. Dette skaper uklarheter om hvordan tjenesten skal utøves, noe som kan innebære reduserte velferdstilbud for de vernepliktige.

Utøvelse av fagmyndighet

Velferdstjenesten i Forsvaret har siden 2006 vært organi-

sert innen for Forsvarets personelltjenester, mens fagmyndighetsansvar er tillagt Forsvarsstaben. I denne staben er det ingen med velferdsfaglig kompetanse.

Som er midlertidig ordning skal utøvelsen av fagmyndighet overføres til sjef Forsvarets personelltjenester. Dette er hensiktsmessig. Fagleder mener dette bør gjøres permanent fordi Forsvarets personelltjenester har en stab med velferdstjenesten som sitt fagområde.

Boligtjenesten generelt

FBVT er fagansvarlig for Forsvarets boligvirksomhet, som omfatter bolig- og kvartertilbud, lån, rådgivning og Forsvarets feriesenter Håøya. Boligtjenesten arbeider delvis tverrfaglig, men også organisert i to team- Bolig- & kvarterteamet og Lån- & rådgivningsteamet.

Boligtjenesten har forvaltningsmessige, rådgivende, koordinerende og kontrollerende oppgaver, og ble fra 1 jan 2006 en del av Forsvarets personelltjenester (FPT). Fra 1 august 2011 er Boligtjenesten sammenslått med Velferdstjenesten i Seksjon FBVT. Forvaltningen av boligpolitikken er en viktig del av Forsvarets personell- og familiepolitikk. Boligvirksomheten skal bidra til at disponerings- og kvalifikasjons systemet fungerer hensiktsmessig, samtidig som de ansattes behov for trygghet, stabilitet og forutsigbarhet ivaretas. Forsvaret ønsker at boligpolitikken utvikles til et konkurransefortrinn.

Bolig og kvarter

Enhver arbeidstaker i Forsvaret har et selvstendig ansvar i likhet med andre borgere i samfunnet- for å skaffe seg et sted å bo. Forsvarets spesielle krav til mobilitet medfører at Forsvaret som arbeidsgiver legger til rette for utleie av gjennomgangsboliger. FBVT ivaretar boligansvaret innenfor rammer gitt i Stortingsmelding 25 (1995-1996) og fra Forsvarets ledelse. Forsvarspersonelloven, Familiedirektivet, Forsvarets personellhåndbok, kompensasjonsavtalen har også innvirkning på hvordan bolig og kvarter forvaltes i Forsvaret.

Den daglige drift av bolig- og kvartermassen foregår ute ved avdelingene; med boligkontorene og lokale boligråd som sentrale aktører. FBVT håndterer kvalitets sikring og den faglige siden av regelverk og praksis med basis i Boligdirektivet, og er rådgiver overfor alle i Forsvaret som har spørsmål innenfor fagfeltet.

Kvalitetssikring (forvaltningskontroll) av virksomheten ved tjenestestedene (aktuelle boområder) skjer i form av besøk/befaring og arbeidsmøter på stedet. Her gjennomgås i samarbeid med boligkontoret søknads-, tildelings- og utleiepraksis, lokalt boligråds rolle og aktivitet, og at registrering og dokumentasjon er korrekt.

For å sikre at alle leieforhold formaliseres gjennom korrekte leiekontrakter, samt for å kunne hente ut styringsinformasjon om boligvirksomheten, benytter Forsvaret databasen Boligmodulen til registrering av alle leieforhold. Boligmodulen inneholder alle boliger og forlegninger som Forsvaret til enhver tid benytter, og beregner korrekt husleie ut fra Forsvarets husleiesystem. FBVT oppdaterer kodeverk og grunnlags data, ivaretar brukeradministrasjon og brukerstøtte, og holder ett til to kurs pr år for nye og gamle brukere.

Som et ledd i kvalitetssikringen har FBVT ansvar for

behovsberegning (kapasitets vurdering) av bolig- og kvartertilbudet. Ved befaring av bygningsmassen klarlegges tilgjengelighet (volum) og kvalitet etc. I 2011 har det skjedd vesentlige tilpasninger av bolig- og kvartermassen, bl.a på basis av rapporten fra den landsomfattende behovsberegningen som ble foretatt i 2010.

Boligtjenesten samarbeider med andre avdelinger, Forsvarets ledelse samt arbeidstakerorganisasjonene. I tillegg til boligkontorene bistås også enkeltpersoner (ansatte, både militære og sivile) som privat har boligjuridiske spørsmål initiert av tjenestens egenart (beordring, flytting, pendling, utenlandstjeneste m.v.), f.eks ifm salg/kjøp eller leie/utleie av egen bolig).

Fritidsfaglig aktivitet

I 2011 er det gjennomført ett grunnkurs velferd hvor målgruppen har vært nytilsatte i velferdstjenesten samt 2-års lærlinger. Kurset er godt innarbeidet på Sessvollmoen og er en del av sertifiseringen av personer som bekler stillinger innenfor velferdstjenesten (sertifiseringshuset). Erfarne velferdsoffiserer og saksbehandlere følger i tillegg opp og gir god støtte og veiledning til nytt personell. Det har i løpet av året vært gjennomført en fagsamling for fagledere sosialt arbeid og samt to fagsamlinger for ansatte innenfor fritidsfaglig arbeid.

Fagsamlingene innenfor tjenestefeltet ansees som svært viktig for å holde i gang en faglig utvikling som er i tråd med den reelle utviklingen av ønsker og behov hos målgruppene.

Velferdstjenesten i Afghanistan

Velferdstjenesten arbeider for at velferdstilbudene for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner skal være best mulig, tilpasset oppdragets art. Stillingen er besatt med fagpersonell fra stadig tjenestegjørende velferds- og idrettspersonell. FBVT sørger for videre rekruttering til stillingen med personell fra de to tjenestefeltene, velferd og idrett. Stillingen dekker to viktige fagområder (velferd og idrett) som skal skape trivsel for personellet og derigjennom øke Forsvarets evne til å løse sine oppdrag. Det har vist seg at belastningen ved at bare én person har dette ansvaret, er svært stor. Hovedutfordringen til velferdsoffiseren i Afghanistan vil i de kommende kontingentene være å starte en gradvis nedbygging av fasiliteter og tilbud i takt med at norske styrker trekker seg ut.

Faglig kontroll

FBVT gjennomførte i 2011 tre faglige kontroller av velferdstjenesten innenlands (Kystvakta Nord, OPSSTØ Bardufoss og HV17). Dette var tre av i alt fem planlagte kontroller i 2011. Kontroller ved ROS/Trondenes og KNM HH ble kansellert grunnet reisestopp fra sommeren 2011. I tillegg ble det foretatt en etterkontroll av Luftforsvarets skolesenter på Kjevik. Kontrollene har til hensikt å kontrollere velferdstjenesten opp mot de krav som Tjenestereglement for Forsvaret, gr 57, Velferdstjenesten i Forsvaret fastsetter, og gi faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferdspersonell og lokale sjef. Fagmyndigheten møter også representanter for TMO på stedet.

Etter hver kontroll blir det utarbeidet en skriftlig rapport. Denne sendes til kontrollerte avdeling. Avdelingen gir deretter tilsvaret til fagmyndigheten. Sjef FBVT følger det er

en utfordring at generelle reisekutt har medført at færre avdelinger er blitt kontrollert i 2011. Når det gjelder avdekkede forhold ved de kontrollerte avdelingene, er mangel på egen saksbehandler innenfor velferdstjenesten ved HV17 det mest kritiske i 2011. Det er gitt faglig pålegg om å få dette på plass, og fagmyndighet har opprettet dialog med HVST for å finne fornuftige løsninger på utfordringen, slik at menneskenes behov for sosialfaglig støtte og veiledning vil bli ivaretatt på en bedre måte i fremtiden.

Familierettet arbeid

Ansatte og familier er fra 2008 en del av velferdstjenestens definerte målgruppe. Det er allerede etablert flere tiltak som ledd i økt familierettet arbeid.

Den store utfordringen har vært og er fortsatt manglende og litt uklare hjemmelsgrunnlag for en rekke av tiltakene innenfor familiepolitikken. Spesielt gjelder dette tiltak som ligger i gråsonen mellom å være personellpolitiske tiltak og tiltak som innebærer en personlig fordel for den enkelte og således må oppfattes som innberetningspliktig i forhold til skattemyndighetene. Veiledningen til Forsvarsjefens familiedirektiv gir enkelte svar på dette, og gir således enkelte føringer også for velferdstilbudet til ansatte med familier. En del arbeid gjenstår imidlertid før dette kan integreres som del av velferdstjenestens totale velferdstilbud.

Arbeidstid ved velferdsaktiviteter

En rekke velferdstilbud foregår på kveldstid og i helger. Spesielt i Nord Norge er tilbudet om helgeaktiviteter av stor betydning for trivsel og motivasjon, noe som også er belyst av tillitsmannsordningen (TMO) ved en rekke anledninger. Slike aktiviteter medfører et 24/7 ansvar for den/de som er reiseledere, og aktiviteten krever derfor mye bruk av personellressurser. For å kunne levere etterspurte aktiviteter, har avdelingene i en årrekke benyttet lønnskoder som er unntatt arbeidsmiljøbestemmelsene, som kompensasjonsform for velferdspersonellet ved gjennomføring av aktiviteter i helger. Det ble gjort en vurdering av denne type aktiviteter i Forsvarsstaben, med det resultat at unntaksbestemmelsene ikke skal benyttes i forbindelse med velferdsrelaterte aktiviteter som ikke er direkte knyttet til øvelser. En rekke avdelinger fikk problemer med å gjennomføre planlagt aktivitet som følge av dette, og tilbudet har vært redusert til et minimum en rekke steder. I 2011 ble det gjennom dialog mellom FPT og Forsvarsstaben, gitt ut egne tolkninger og presiseringer for hvordan arbeidstid på slike aktiviteter kan planlegges innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser, herunder også inngåelse av avtaler for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, utvidet overtid og redusert hviletid i enkelte perioder. I tillegg er det gitt åpning for etablering av militær vakt, for å ivareta sikkerhet og ansvar for deltakere på tur, som arbeidstidskompensasjon utenfor selve aktivitetsdelen av turene. Turvirksomheten ved avdelingene synes å ha tatt seg opp som følge av presiseringene som ble gitt. Denne delen av velferdstjenesten vil bli fulgt opp og evaluert ilt 2012.

Omorganiseringen av støttetjenester

Den lokale velferdstjenesten ble i 2010 overført fra FLO

til DIF som en del av omorganiseringen av FLO. Det har i tiden etter omorganiseringen pågått en rekke justeringer av organisasjonen i de ulike DIF'er. Dette har også berørt velferdstjenestens militære stillinger, uten at fagmyndighet har vært involvert i prosessene. Det er gjort en rekke omstillinger lokalt, som kan få store konsekvenser for velferdstjenesten i fremtiden. I Hæren er det foretatt en nedjustering av velferdsoffisersstillingene fra primærgrad kaptein til primærgrad løytnant. I tillegg er tilsetningsvilkårene endret, fra fast tilsatt til avdelingsbefal. Dette vil på lengre sikt kunne medføre en rekke utfordringer for velferdstjenesten i Hæren. Når dagens FBVT arrangerer jevnlig seminar for ansvarlig bolig- og kvarterpersonell, kurser mindre enheter i aktuelle emner, holder orienteringer (herunder for personell medarbeidere, familiekoordinatører og organisasjonens tillitsvalgte) og bidrar bl.a i omstillingssituasjoner (klarlegging av rettigheter og muligheter ifm botilbud) - og rekrutteringsaktivitet som Forsvarets karrieredager. I kraft av å være fagansvarlig innenfor bolig og kvarter deltar FBVT i arbeids- og prosjektgrupper på EBA-siden, dels i samarbeid med Forsvarsbygg.

Juridisk og økonomisk rådgivning

Som en del av Forsvarets familie- og boligpolitikk tilbyr FBVT ansatte i Forsvaret gratis juridisk og økonomisk rådgivning. FBVTs hovedområder innen juridisk rådgivning er familie-, arve- og skifterett, samt bolig- og husleierett. FBVT har i sin rådgivning særlig fokus på å forhindre tvister, og å bidra til å øke ansattes forutsetninger for å kunne foreta gode valg for seg og sin familie.

FBVT gir økonomisk rådgivning og informerer om ulike låneordninger som bidrar til at ansatte får bedre muligheter til etablering i egen bolig, og som gir dem en best mulig finansiering, herunder refinansiering. Hjelp ytes før, under og etter anskaffelsesprosessen. Finansieringsplaner, nedbetalingsplaner og husholdningsbudsjett kan utarbeides. Som en del av et helhetlig rådgivningstilbud kan FBVT også gi rådgivning vedrørende opprettelse av samboerkontrakt/sameiekontrakt. På denne måten kan FBVT bidra til at det enkelte par får hjelp til å utarbeide økonomiske avtaler, som igjen kan legge grunnlaget for et godt samliv. FBVT gir også rådgivning innen arverettslige temaer slik at ansatte og deres eventuelle partnere vil ha bedre forutsetninger for å vurdere sin rettsstilling, samt behovet for opprettelse av testament.

I løpet av oppsetningsperioden i forkant av internasjonal tjeneste blir personellet oppfordret til å påse at samboerkontrakt og testamente er ivarettatt. FBVTs erfaringer er at spesielt ansatte som skal ut i internasjonal tjeneste har behov for rådgivning innen nevnte område. FBVT kan også bidra med rådgivning vedrørende økonomisk oppgjør i forbindelse med samlivsbrudd/separasjon. Det arbeides etter hjelp-til selvhjelp prinsippet og FBVT har ikke anledning til å opptre som partsrepresentant eller prosessfullmektig dersom saken bringes inn for rettsapparatet. FBVT vil vurdere saken så langt de kan og eventuelt henvise til advokat eller andre instanser.

Som en del av den økonomiske rådgivningen, yter også FBVT gjeldsrådgivning overfor ansatte som har økonomiske problemer eller står i fare for å få det. For den enkelte, og ikke minst i forhold til arbeidsgiver og sikker-

hetsklarering/autorisasjon, er det av stor betydning at ansatte har kontroll på egen økonomi. FBVT oppfordrer ansatte til å ta kontakt så snart den enkelte opplever fare-signaler. Da kan de sammen starte arbeidet med å få prosessen på rett spor. FBVTs rolle som gjeldsrådgiver vil variere fra sak til sak. Rådgivningen tilpasses den enkeltes situasjon og utfordringer, men målet er alltid å hjelpe den ansatte med å få kontroll på sin økonomi.

Sivilt/militært kultursamarbeid

Sivilt/militært kultursamarbeid er et viktig arbeid i Forsvaret, der oppgaven er forankret i Forsvarssjefens handlingsplan for sivil/militært kultursamarbeid 2003-2008. Velferdstjenesten i Forsvaret har et ansvar for å legge til rette, koordinere og videreutvikle sivil/militært kultursamarbeid. En meningsfull tilværelse både i og utenfor tjenesten, både for vernepliktige og ansatte bidrar til trivsel og motivasjon for enkeltmennesket. Gjennom et godt og bredt kulturtilbud øker enkeltmenneskets valgmuligheter for deltakelse i skapende aktiviteter, og kan derigjennom oppleve utfordringer som øker personellens kompetanse og tilhørighet i lokalsamfunnet. Ved aktiv deltakelse gjennom kultur og fritidstilbud vil man også høste anerkjennelse for seg selv og fra andre, som gir økt trygghet og selvfølelse.

Forsvarsdepartementet har også tidligere i Stortingsmelding gitt oppdrag til Forsvaret om å prioritere dette samarbeidet som en videreføring og vedlikehold av Forsvarets verdigrunnlag. Sivilt/militært kultursamarbeid skal utvikles kontinuerlig.

Målsettingen med sivil/militært kultursamarbeid er:

Å etablere et konstruktivt og kontinuerlig kultursamarbeid mellom Forsvaret, lokale organisasjoner og kommunenes kulturmyndigheter for gjennom felles innsats og felles ressurser å skape målrettede kulturaktiviteter til beste for kommunenes/stedets innbyggere og Forsvarets personell.

Gjennom en årrekke har Forsvaret jobbet med å styrke sivil/militært kultursamarbeid. Det ble utgitt en egen handlingsplan fra Forsvarssjefen for sivil/militært kultursamarbeid i 2003. For å følge opp denne, har det blitt avsatt midler sentralt slik at den enkelte avdeling kan søke om midler lokalt til sivil/militære kultursamarbeid i egen region. Intensjonen har vært at midlene skulle være en starthjelp for sivil/militært kultursamarbeid slik at dette kunne legges inn i avdelingens normale aktiviteter og budsjetter.

Samarbeidet har vært stabilt i 2011 og flere arrangementer har videreutviklet seg i en positiv retning. Aktivitetene skaper en trygghet og forutsigbarhet i lokalmiljøet som gjør at man tør å satse videre og vi ser at det skapes positive forventninger til sivil/militært kultursamarbeid flere steder.

Det er også satt ned en gruppe som skal revidere og komme med forslag til en ny handlingsplan for kulturarbeidet i Forsvaret og velferdstjenesten spesielt. Arbeidsgruppen ble formelt nedsatt i mai 2011 og har som målsetting å få på plass en kulturplan før sommeren 2012. Arbeidsgruppen har et vidt mandat og en god sammensetning hva gjelder kulturbakgrunn. Totalt har gruppen hatt 3 samlinger der man har sett på ulike kulturaktiviteter flere steder i

landet og fått med oss kulturtilbud som spenner fra fritidsidrett via teater og billedkunst til fremmedkulturelle utfordringer.

Velferdstjenesten har siden 2005 jevnlig delt ut Velferdstjenestens kulturpris, som skal inspirere avdelinger til å være aktive kulturtilbydere og kulturforvaltere. Velferdstjenesten har som målsetting å sikte høyt og finne en fin balanse mellom store og små kulturaktiviteter.

Sosialt arbeid i Forsvaret

2011 har vært et normalt år hva gjelder antall saker vedrørende sosialsaksbehandling. Vi ser færre store tunge stønadssaker til behandling hos FBVT. Dette kan bety at VPV gjør en seleksjon med selvstendig næringsdrivende og de vernepliktige som har vanskelig økonomi. Det meldes fra DIFene at sakene er blitt mer komplekse. Det er mange vernepliktige som sliter med lån hvor banker og kredittinstitusjoner ikke har gitt avdragsutsettelse.

FBVT har gjennomført en kontroll av sosialsaksbehandlingen i Forsvaret og den er tilfredsstillende. Det gjøres mye godt og ærekjært arbeid med tilrettelegge og hjelpe vernepliktige med økonomiske stønadssaker under første-gangstjenesten. Kunnskapen til sosialsaksbehandlerne holdes oppe ved at fagmyndigheten arrangerer videregående kurs og seminarer. Faglige kontroller bistår også til råd og veiledning av stønadsbehandlerne.

FBVT har behandlet ca. 45 sosialsaker, det dreier seg om klagesaker og søknader om stønad i fra Forsvarets hjelpefond. Ombudsmannen er klageinstans og ekstraordinær ankeinstans for alle saker.

Institusjonell behandling

FBVT har hatt ansvaret for saksbehandling vedrørende søknad om stønad til institusjonell behandling (rusmisbruk) i henhold til Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. I 2011 er det innvilget 2 saker om institusjonell behandling. I 2010 var det 3 saker.

Forsvarets hjelpefond

Forsvarets hjelpefond, som skal yte økonomisk hjelp til vernepliktige mannskaper og lavere befal som har kommet i økonomiske vanskeligheter under tjenesten og hvor forholdet ikke dekkes opp av andre bestemmelser. Det har i 2011 blitt behandlet 7 saker, hvorav 4 har fått stønad og 3 saker er avslått. Forsvarets hjelpefond er et godt verktøy for sosialt arbeid i Forsvaret.

Kantinevirksomheten

Kantinevirksomheten ved Ramsund orlogsstasjon (ROS) har ligget nede siden 2003 da den ble nedlagt etter ønske fra stasjonsledelsen. I slutten av 2010 kom ønsket om å få reetablert kantinevirksomheten ved stasjonen. Etter noen måneders planlegging var kantine ved ROS klar til åpning i januar 2011.

Tilfredshetsundersøkelser blant kundene i velferdskantine gjennomføres 2 ganger pr år. På basis av undersøkelsene for første driftsår med en operatør i hele landet, peker åpningstider og et mer variert varmmattilbud seg ut som satsningsområdene fremover. Utvidelse av mattilbudet er allerede i gang ved flere avdelinger. Førstkomende tilfredshetsundersøkelse vil fokusere på åpningstider for å få verifisert om det har skjedd endringer i forhold

til de vernepliktiges ønske om åpningstider. Sammen med velferdstjenesten har ISS definert følgende mål for kantinevirksomheten "at 70% eller flere av de spurte svarer at de er tilfreds eller meget tilfreds" med kantine tilbudet.

Kantinevirksomheten har i 2011 ikke vært utsatt for uforutsette hendelser som har resultert i driftsstopp eller reduserte tilbud til de vernepliktige.

Kulturformidling

Bibliotekvirksomheten

Bibliotekvirksomheten er en integrert del av det organiserte velferdstilbudet for soldater og annet personell ved avdelingene. Velferdsbibliotekene er foruten et godt kulturtilbud også en viktige identitetsbygger og et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier.

Det er stasjonære velferdsbibliotek om bord på en del større fartøyer, og Forsvaret har inneværende år fem forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift.

Det blir sendt bøker og blader til våre styrker i Afghanistan på lik linje med avdelingene hjemme. Sudan får også en del lesestoff etter ønske fra de tjenestegjørende der.

Velferdsbibliotekene må kontinuerlig tilpasses kundens ønsker og behov for aktualitet, også når det gjelder andre medier, så som filmer, musikk, lydbøker, digitaliserte bøker og Internett ved siden av det tradisjonelle bokutlånet.

Artistformidling

Artistformidlingen har i 2011 hatt 120 organiserte velferdsarrangement ute ved avdelingene. Det blir lagt vekt på et bredt underholdningstilbud med mange ulike typer artister, Stand Up, multimediashow, motivasjons- og inspirasjonsforedrag, band og konserter mm.

Det har også blitt gjennomført militært karaokemesterskap ved 15 avdelinger, med finale i Stavanger/KNM Harald Hårfagre. I 2011 ble det også prøvd ut et nytt konsept, Mil Up, hvor hver avdeling skulle finne sin egen stand up-artist etter skrivekurs og veiledning av profesjonelle instruktører. 10 avdelinger deltok, og vinneren fikk opptre på "Stand Up Norges scene" i Oslo.

Det blir også sendt artister til Afghanistan, i snitt 3 underholdningsarrangementer pr kontingent

Film og kino

2011 var et merkeår for de militære kinoene i Forsvaret. Forsvaret har med sine kinoer vært en del av den nasjonale satsingen på digital kino. I løpet av 2011 er alle militærkinoene digitalisert og det er investert til dels mye penger i nytt utstyr. I tillegg er standarden på Forsvarets militære kinoer satt til å være 3D, noe som betyr at tilbudet i leirene er fullt på høyde med sivile kinoer. Besøket på de seks gjenværende kinoene har i løpet av året vært stigende. Totalbesøket for alle militærkinoene passerte 50.000 besøkende, noe som er en fremgang på nesten 13.000 flere besøkende i forhold til 2010. Av enkeltstående tilbud er kino det klart største enkelttilbudet innenfor velferdstjenesten i de leire som fortsatt driver denne aktiviteten.

Under befaringer har tillitsvalgte for mannskapene og velferdspersonell tatt opp forhold angående innskrenket helgetilbud og turtilbud. Nemnda har tidligere uttalt bekym-

ring for velferdstjenesten mulighet til å ivareta menneskenes økende kvalitetskrav og behov. Med en stadig minskende gruppe ungdom avtjener førstegangstjenesten (13-15 prosent av det totale ungdomskull) er det viktig at Forsvaret opprettholder høy kvalitet og et tilstrekkelig godt tilbud.

Nemnda merker seg at fagleder velferd sier seg fornøyd med organiseringen innen Forsvarets Personeltjenester og at kompensasjon hva angår tur- og utenfor normal arbeid til en viss grad ser ut til å normalisere tilbudet.

Nemnda vil understreke velferdstjenestens betydning for personellet. Endringer som lavere gradsnivå og liten personellramme gir risiko for at mindre kontinuitet og lavere erfaringsnivå - noe som vil kunne svekke velferdstilbudet. Ved fremtidige omorganiseringer, justeringer og evalueringer av dagens organisasjon, er det av betydning for velferdstjenesten at fagmyndighet, TMO og tillitsvalgte for de ansatte og deres blir involvert.

Velferdstjenesten har gjennom sine aktiviteter bidratt i stor utstrekning hva gjelder å skape en meningsfull fritid for de vernepliktige mannskapene. Å fremme trivsel og sosial trygghet er selve grunnpilaren i velferdstjenesten.

VOKSENOPPLÆRINGEN

I forbindelse med Forsvarets omstilling fase 2B, ble Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter (Fokus) fra 01.08.2011 organisert etter en tonivåmodell: Alle tretten Fokuskontor ble opprettholdt, bemanningen ved tre av kontorene er styrket, og den enkelte rektor rapporterer nå direkte til sjef Fokus. Områdene VO-Nord og VO-Sør er lagt ned.

I tilknytning til Fokus' ledelse er det etablert en stabsfunksjon under ledelse av en kontorsjef som gir administrativ støtte til de enkelte Fokuskontorer. Forsvarets Studiesenter (FS) er lagt til denne staben.

Hensikten med denne omstillingen var først og fremst å styrke produksjonshetene, forenkle beslutningsprosessen, utnytte ledig kapasitet i FS samt effektivisere avdelingen med tanke på økte krav om forsvarlig forvaltning. Alle førte årsverk er videreført i den nye organiseringen.

MÅLGRUPPER OG OPPDRAG

Hovedmålgruppene til Fokus er vernepliktige og vervede mannskaper. Oppdrag gitt gjennom virksomhetsplan for Forsvarets Høgskole (FHS), er basert på Forsvarsdepartementets PET nr 12/05 og innebærer at Fokus gir leveranser innen

- yrkes- og studieveiledning (karriereplanlegging)
- jobbsøkerkurs
- tilbud om kurs/opplæring opp til og med på høgskole-/universitetsnivå tilpasset den enkeltes kompetansebehov

I 2008 ble ordningen med studiepoeng- givende emner i Grunnleggende soldatutdanning (GSU) innført. I denne ordningen har Fokus oppdragene:

- tilleggsundervisning i fagene etikk- og militærmakt (EMA) og jus og militærmakt (EMA)
- eksamensavvikling i alle tre fag (også KBE)
- årlig evaluering av ordningen

Målgrupper ut over vernepliktige og vervede mannskaper får sitt tilbud gjennom oppdragsfinansiering. Slike tilbud etterspørres og finansieres direkte av militære avdelinger og gis gjennom FS.

MULIGHETER OG UTFORDRINGER PÅ VIKTIGE OMRÅDER

Karriereveiledning i bunnen

Fokus har snudd produksjonstrekanten, og legger nå karriereveiledning i bunnen for all kompetanseheving som gis. Dette betyr at vernepliktige og vervede som ønsker å benytte seg av Fokus' utdanningstilbud, først må ha en karrieresamtale for å kartlegge utgangspunkt og behov. Med bakgrunn i samtalen utarbeides en individuell kompetanseplan som danner grunnlag for nødvendig kompetanse påfyll.

Dette gir mange muligheter og effekter: mer målrettet utdanning for den enkelte, og Fokus oppleves å være en kompetanse- mer enn en fritids aktør. Mindre jobb- og utdanningsrelaterte aktiviteter finansieres nå av velferden.

Utfordringer med denne måten å gjennomføre aktiviteten på ligger i kapasitet, kompetanse og teknologibruk. Karriereveiledning gjennomføres stort sett av Fokusansatte som egenproduksjon, og det stilles etter hvert store krav til profesjonalitet og bruk av avanserte karriereverktøy. Utdanningsmulighetene i dag er mangfoldige og til dels kompliserte. Det skal gjøres viktige valg for mange unge mennesker. Kompetanseheving innen karriereveiledning for Fokusansatte har derfor vært et prioritert område i 2011.

Tid til utdanning

Tidligere gjennomførte VO aktivitet utenom tjenestetid. Kveld- og helgeaktivitet var i mange år mønsteret. I en periode fikk man også tilgang til målgruppene på dagtid gjennom såkalte VO-uker (40 timer inkl lørdag og søndag). Noen avdelinger har opprettholdt dette.

Mønsteret har endret seg, og dagens målgrupper er mindre stasjonære og mer "på farten" enn før. Tjenesten er i tillegg mer intensiv mens den pågår. I de største hæravdelingene er f.eks lørdager tatt i bruk til tjeneste for å nå oppsatte ferdighetsbehov. Et økt antall permisjonsdager har også ført til at flere er hjemme til ulike tider. Tid og rom for sivile studier har med andre ord avtatt.

For Fokus er dette en utfordring. Det er en kritisk suksessfaktor at målgruppene faktisk er tilgjengelig for karrieresamtaler og kompetansebygging. Og; de må være tilgjengelig på ei tid av døgnnet da de er mottakelig for karrieretenking og studier.

Manglende tid til sivile studier er også kommentert som en utfordring av TMO i fjorårets Dok nr 5.

Studiepoeng i førstegangstjenesten

FHS tilbyr fortsatt tre studiepoeng- givende emner til soldater som avtjener verneplikt: Jus og militærmakt (JUMA), Etikk og militærmakt (EMA) og Kropp/ bevegelse og energi (KBE). Hvert emne utgjør 5 studiepoeng. I 2011ble det avlagt til sammen 951eksamener. Det er en økning fra foregående år/ noe som antas å være et resultat av at ordningen har blitt bedre kjent. Det gjenstår likevel

en del utfordringer ved dagens ordning. Selv om vi er innforstått med at langt fra alle ønsker å bruke verneplikten til å samle studiepoeng er strykporsenten fortsatt for høy (ca 50%). FHS ser på flere tiltak for å minske denne. Både innholdet i emnene og undervisningsformen skal revideres i løpet av 2012. I tillegg er gjennomføringen helt avhengig av tilrettelegging for både undervisning/ lesing og eksamensgjennomføring ute ved avdelingene. Her er det også rom for forbedring.

TMO har vært svært tydelige på at de ønsker dette tilbudet til soldatene og de ser gjerne at det utvides til å omfatte flere emner. FHS vil gjerne imøtekomme dette ønsket og vil i løpet av 2012 utrede muligheten for å iverksette nye emner. FHS ønsker også å gjennomføre et pilotprosjekt basert på en kombinasjon av veiledet praksis og nettbaserte forelesninger som en alternativ modell for at deler av førstegangstjenesten skal kunne være studiepoenggivende for dem som ønsker det.

Vervede mannskaper

Gjennom en samhandlingsavtale mellom FST og de vervedes arbeidstakerorganisasjoner har de vervedes bonusordning siden 2005 vært lagt inn som utdanningsmidler. Fokus har hatt oppdraget med å administrere og gjennomføre sivil utdanning for denne gruppen. En gunstig stipendordning er en del av opplegget. I 2011ble det også dedikert en egen stillingshjæmmel i Fokus til vervede mannskaper. Stillingen er lagt til Rena med bakgrunn i høy konsentrasjon av mannskaper i TMBN.

Mulighetene for vervede mannskaper til å skaffe seg sivil kompetanse mens de tjenestegjør/ er med denne ordningen meget godt til stede. Når en i tillegg vet at mange av disse i utgangspunktet har en begrenset og til dels mangelfull grunnutdanning/ og virkelig trenger kompetanse påfyll for en sivil karriere/ blir det særdeles viktig å videreføre denne. Utfordringen med ordningen for vervede mannskaper er mangel på tid og motivasjon. Alt for få benytter seg av muligheten/ og begrunner det med hardt arbeidspress i tjenesten/ mange turer ut i i Forsvaret (Gustavsen IFS/FHS 2011) bekrefter denne trenden. Grenaderer i Hæren er de som iflg forskningsrapporten er minst fornøyd med ordningen/ mens matroser i Sjøforsvaret og grenaderer i Luftforsvaret er mer fornøyd.

LEVERANSER I 2011

Fokus har i 2011 hatt en ubetydelig nedgang i volumet på kursproduksjon. Dette skyldes i hovedsak følgende forhold: En forholdsvis lang periode med underbemanning som følge av nyttilsetninger og lange tilsettingsprosesser. I snitt manglet vi 2,5-3 ÅV store deler av året. Nyttilsetninger er gjennomført i Bergen, Rena, Rogaland/Agder, Sessvollmoen og Rygge.

- Prioritert fokus på forsvarlig forvaltning og en tung snuoperasjon for å komme over på hovedprosess innkjøp.
- Karriereveiledning som egenproduksjon tar mye tid og ressurser

I året som gikk er det registrert gjennomført 4500 karrieresamtaler med til sammen 3500 vernepliktige og vervede. Det betyr at ca 35% av målgruppen takker ja til dette tilbudet noen av disse til mer enn en samtale.

Om lag 2200 har deltatt på jobbsøkerkurs, mens det er gjennomført 780 ulike kurs for ca 10.000 tjenestegjørende innen ulike fag på videregående skoles nivå.

På høyskole- og universitetsnivå har det vært avholdt knapt 50 kurs hvor 650 stk har deltatt utenom de studiepoeng givende emnene i GSU. Det er oppnådd ca 5.500 stp på disse kursene.

Sertifisert opplæring, førerkort av ulike slag samt forbedring av karakterer fra videregående skole er fortsatt det som etterspørres mest.

EVALUERINGER

Den årlige vernepliktsundersøkelsen er et viktig målepårameter på tilfredshet hos vår hovedmålgruppe. Til dette innspillet til Dok 5 foreligger resultatene for 2010- del II (måling mens vpl er inne) og del III (måling etter dimisjon). De viktigste konklusjonene fra disse undersøkelsene er som følger:

2010-del II:

1. 73% har fått tilbud om karriereveiledning (en økning på 1,5% fra 2009), mens 39% har benyttet seg av tilbudet (en økning på 12% fra 2009)
2. ca 90% av de spurte mener de fikk den hjelp i Fokus de hadde bedt om (økning på 6% fra året før)
3. 58% har deltatt på kurs i Fokus (en økning på 14% fra 2009), mens 16% benyttet seg av stipendordninga (mot 9% året før)

2010- del III:

1. 86% mener at de fikk tilbud om karriereveiledning mens de var inne til tjeneste (en økning på 5% fra 2009 og en økning på 13% ift de som svarte på 2010 del II), mens 51% svarer at de benyttet seg av tilbudet (5% færre enn i 2009 men en økning på 12% ift de som svarte på 2010 del II)
2. 95% mener at de fikk den hjelp de ba om i Fokus (22% mer enn i 2009 og 5% mer enn i del II)
3. 73% hadde deltatt på kurs i Fokus (en økning på 5% fra 2009 og en økning på 25% ift 2010 del II)
4. Denne delen hadde også med spørsmål om GSU og studiepoeng. Undersøkelsen bekrefter at få vernepliktige tar eksamen. Resultatet av undersøkelsen er som følger: EMA 17,1%, JUMA 10,7% og KBE 12,7%. 78,4% hadde ikke tatt eksamen i noen av fagene.
5. Del III bekrefter også det som er hevdet som en stor utfordring for Fokus hva angår tilgjengelighet: 47,2% av de spurte hadde aldri TID til å ta kurs i Fokus.

Fokus har også i 2011 spilt en viktig rolle når det gjelder å oppfylle de politiske intensjoner om å være en brobygger for tida før, under og etter førstegangstjenesten. Gjennom karriereveiledning og kompetanseheving for den enkelte bidrar Fokus til at den enkelte vernepliktige rent sivilfaglig helt klart kommer styrket ut av tida i Forsvaret. Vervede mannskaper har også et godt og meningsfullt tilbud som vil hjelpe dem både i en hard og krevende tjeneste, og ikke minst i tida etter endt kontrakt.

SANITETSTJENESTEN

Nemnda er opptatt av hvordan frafall etter sesjon og ved innrykk kan reduseres og har i perioden bl.a. hatt møte med Vernepliktsverkets Sanitetsavdeling (VPV Sanitet). Denne avdelingen foretar ca. 12.000 legebødømmelser hvert år, driver utviklingsarbeid ifm. medisinsk seleksjon og opplæring av sesjonsleger, kontroll av Sesjonssteder og sesjonslegearbeid og kontroll av Innrykk og Innrykkslegearbeid. Alle sesjonsleger må f.o.m. august 2011 gjennomføre et kurs i seleksjonsmedisin og kun sesjonsleger godkjent av VPV kan brukes.

Sanitetstjenestene i Forsvaret har også i 2011 vært gjennom et krevende år. Pågående operasjoner krever mye av begrensede personell- og økonomiske ressurser.

Forsvarets sanitet (FSAN) er styrkeprodusent i utviklingen av det militærmedisinske fagområdet innen organisasjon, materiell, personell og prosedyrer, både i NATO- og totalforsvarssammenheng. Sanitetstjenesten i Forsvaret er bygget på et solid og oppdatert medisinsk grunnlag der utdanning, utvikling og forskning står sentralt. En av FSANs oppgaver er å sikre at Forsvaret til enhver tid har et gjennomgående, operativt og utholdende sanitetssystem tilgjengelig for å understøtte Forsvarets virksomhet før, under og etter operasjoner. FSAN er det viktigste bidraget til å utvikle og vedlikeholde en fullverdig militær sanitetstjeneste i fred, krise, konflikt og krig, -nasjonalt og internasjonalt. FSAN har i 2011 hatt et betydelig fokus rettet mot forsvarlig forvaltning og internkontroll. Dette arbeidet er gjort basert på målbildet som er synkronisert med FSJ, risikokatalog, samt parametere brutt ned til måneder, som fakturastatus, operative leveranser med mer. FSAN har fått på plass et bedre verktøy for å drive forsvarlig forvaltning, og har gode utsikter for det videre arbeidet i 2012. FSAN administrerer både sivilt og militært personell. 2011 ga FSAN en økning i årsverksrammen, denne skal utvides ytterligere i 2012. Helse- og veterinærfaglig kompetanse oppnås og vedlikeholdes i vesentlig grad i sivil helsevesen gjennom kontinuerlig rekruttering. I tillegg har staben jobbet for å styrke kontor for Psykiatri og Stressmestring (KPS) som blant annet jobber med oppfølging og ivaretagelse av veteraner.

”Strategisk plan for karriere- og kompetanseutvikling i FSAN” ble godkjent i desember 2010. I 2011 har FSAN videreført arbeidet med å systematisere organisasjonens egen karriere- og kompetanseutvikling, gjennom å utvikle utkast til konkrete kompetanseplaner for fagkategorier personell. Kompetanseplanene skal være grunnlag for kompetansestyring og karriereplanlegging i tråd med Forsvarets behov. Dette arbeidet videreføres i 2012.

I 2010 utarbeidet FSAN i samarbeid med Den Norske Legeforening (DNLF) en rapport for å vurdere muligheten for at militære leger skal få godkjent deler av tjenesten som meritterende for ulike spesialiseringsutdanninger. I 2011 er det lagt ned et betydelig arbeid mot de tiltak som ble beskrevet i rapporten. Arbeidet med å identifisere hvilke deler av den militære tjenesten som skal danne grunnlaget for merittering i spesialiseringen videreføres i 2012. Det har i 2011 vært fokusert på ansettelse av overleger knyttet til traumekompetanse. Prosessen i forbindelse med rekruttering av disse videreføres i 2012.

Veterinærinspektoratet (VETINSP)

Veterinærinspektørens virksomhet i Norge dreier seg om utvikling av prosedyrer og bestemmelser for næringsmiddelhygiene og dyrehelse i Forsvaret. Det legges stor vekt på å hindre forflytting av uønskede arter og smitte over landegrensene i forbindelse med militære materielltransporter. Veterinærtjenesten har støttet operasjonene i Libya og i Adenbukten i 2011.

Medisinsk avdeling (MEDAVD):

Er en fagenhet med hovedtyngden i utviklingen av fag og prosjekter. MEDAVD har spesialutdannet personell og avansert materiell som brukes i forbindelse med sanitetsoppdrag i operasjoner i utlandet. MEDAVD besitter kompetanse til å utvikle og implementere forskningsbasert medisin innen traumatologi, flymedisin, sjøfartsmedisin og katastrofepsykiatri.

Forsvarets felles sanitetsstyrker (FFSS)

Er Forsvarets høykompetente leveranse organisasjon innenfor sanitet. Avdelingen setter opp og klargjør sanitetspersonell, Role 1 kapasiteter, evakueringskapasiteter samt deployerbare sykehus for støtte til militære operasjoner nasjonalt og internasjonalt. FFSS har i 2011 omorganisert for å bygge opp evnen til å styrkeprodusere kapasiteter. Prosessen medførte at Forsvarets innsatsstyrke sanitet ble fordelt til evakueringsgruppen og sykehusgruppen. Evakueringsgruppen i FFSS har døgkontinuerlig beredskap innen strategisk luftevakuering, men har og stått for produksjon av medisinsk bemanning til ambulanshelikoptrene i Afghanistan og sanitetslag til ISAF. Sykehusgruppen har produsert Role 2 elementer til det norske feltsykehuset i Afghanistan.

Virksomhetens oppdrag

FSAN fikk i januar 2011 i oppdrag å utarbeide en historisk oversikt over antall skadde som har tjenestegjort i Afghanistan i perioden 2001-2010. Arbeidet med å gjennomgå den enkeltes journaler ble utført av utvalgte leger og sykepleiere med erfaring fra Forsvarets helsetjeneste og journalsystem (SANDOK).

Helsetilsynet gjennomførte i 2011 et kontraktsfestet tilsyn vedrørende sanitetssystemer i Afghanistan. Den endelige rapporten vil foreligge i løpet av første kvartal 2012.

Anestesiprojektet som har pågått i Afghanistan, er fra FSANs side planlagt avsluttet per mai 2012. Prosjektets intensjon om å etablere kompetanse på et selvberende nivå anses å være oppfylt.

Sjef FSAN har i 2011 gitt sitt råd til Forsvarssjefens fagmilitære råd (FMR).

Forsvarets sanitet står for produksjon og leveranser av medisinsk personell til operasjoner i utlandet. Blant annet har det i 2011 blitt levert flyleger til Norwegian Aeromedical Detachment, stabsleger i Mazar-e Sharif (MeS), personell Role 1 MeS, flyleger til Operation Unified Protector (Libya), flyleger i forbindelse med operasjonen i Adenbukta og Seychellene. FSANs hovedoppdrag til operasjoner i utlandet har vært konsentrert rundt leveranser av helsepersonell til Afghanistan.

Internasjonalt samarbeid:**Militærmedisinsk samarbeid mellom Norge og Serbia:**

Norge og Serbia gjennomførte i oktober 2011 en Fact-Finding Mission for å utrede muligheten for å tilby det serbiske feltsykehuset til UNMISS i Sør-Sudan. Norge og Serbia har i 2011 nedsatt en arbeidsgruppe for å utrede en detaljert oversikt over hvilken støtte Serbia vil trenge for å kunne deployere sitt Role 2 feltsykehus i en fremtidig fredsbevarende FN-operasjon.

Militærmedisinsk samarbeid mellom Norge og Makedonia:

Norge har bidratt til oppbygging av en deployerbar Role 2 kapasitet som et bidrag til at Makedonia skal oppfylle sitt partnerskapsmål i forhold til NATO. Ved utgangen av 2011 ble alt varig materiell av Role 2 overlevert de makedoniske myndigheter. Slikt materiell og teltsystem er fullt interoperabelt med feltsykehuset som ble donert til Serbia, og er identisk med det Role 2 systemet som benyttes av Norge.

Regionalt sanitetssamarbeid på Vest-Balkan – norsk bidrag:

Regionalt samarbeid og samhandling er et sikkerhetspolitisk mål på Vest-Balkan. Sjef FSAN var medarrangør på en konferanse i Beograd i 2011, ledet av Serbia, hvor det ble besluttet å jobbe videre med vurderingen av å opprette en regional sanitetskapasitet, Balkan Medical Task Force. Den primære målsettingen er å styrke sanitetskapabiliteter, for bruk nasjonalt, regionalt og i internasjonale operasjoner.

Også i 2011 besøkte nemnda Afghanistan og ble orientert om utfordringer for sanitetstjenesten for de norske styrkene. Dette har sin sammenheng med oppdragets art, ved at avdelingene opererer langt fra base. Landets veier og infrastruktur er begrenset og avstand til stasjonære robuste sanitetsinstallasjoner er forholdsmessig lang.

De norske mobile styrkene støttes under operasjoner av en liten sanitetsenhet som har til hensikt å tilby førstelinjes medisinsk behandling og førstehjelp ved behov. Evakuering av eventuelle pasienter kan enten skje med militære ambulanser eller med ambulanshelikopter, gjennom Norwegian Aeromedical Detachment (NAD). Helikopterenheten har i 2011 vist seg å ha stor operativ betydning for personellens sikkerhet og deres innsats har reddet flere menneskeliv. Antall flyvninger er mange, og uten helikoptre for medisinsk evakuering, ville med stor sannsynlighet liv ha gått tapt uten denne tjenesten.

For å kunne tilby soldatene rettidig kirurgisk intervensjon (Damage Control Surgery) er det etablert et feltsykehus (ROLE 2) med et kirurgisk team og støttefunksjoner. I henhold til samarbeidsavtaler leverer Makedonia ett kirurgisk team til den norske ROLE 2 enheten i Meymaneh. I tillegg er det inngått samarbeid med amerikanske styrker som har flyttet inn i leiren, med blant annet ett kirurgisk team og helikopterevakueringsskapasiteter.

Fullskala feltsykehus (ROLE 3) finnes bl.a. i Mazar-e-Sharif og Kabul. Tilbakemeldinger beskriver kvaliteten på de norske sykehusleveransene som sammenlignbare med det sykehusstilbud de ville fått hjemme.

Nemnda ser det som svært positivt at FSAN i 2011 foretok en undersøkelse av skadde og skader i i Afghanistan

(Skadde i Afghanistan 2001-2010). Siden 2001 har Forsvaret registrert i alt 948 skader på 839 personer, hvorav 26 var registrert som traumer eller alvorlige fysiske skader, og ni soldater mistet livet.

Til nå har rundt 7.000 personer tjenestegjort for Forsvaret i operasjonen i Afghanistan. Nemnda finner det derfor naturlig at denne undersøkelsen vil følges opp med en større undersøkelse der soldatens psykiske helse står i fokus, herunder hvilke ettervirkninger slik tjeneste kan ha fått for den enkelte, vedkommendes familie o.l.

Nemnda har tidligere tatt opp problem rundt en stabil og forutsigbar ressurstilgang for Sanitetstjenesten, og merker seg nå at FSAN både i 2011 og 2012 øker årsverksrammen, samt at de materielle sanitetssystemene moderniseres fortløpende.

Nemnda har også reist spørsmål om den militære tannhelsetjenesten generelt og for vervet personell spesielt samt hvordan fastlegeordningen kan virke for personell som pendler. Nemnda er kjent med at det jobbes med dette.

Under sine befaringer ved forskjellige avdelinger følger nemnda også opp allmennhelsetjenesten i FSAN, som har som oppgave å tilby allmennt medisinske tjenester til personell under førstegangstjeneste.

Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid

Forsvarsstaben seksjon HMS (FST/P/ HMS), er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. Seksjonen ble omorganisert med virkning fra august 2011. HMS-seksjonen er organisatorisk plassert i Personellavdelingen i Forsvarsstaben (FST/P) og er representert i FST/Ps ledergruppe. Seksjonen består i dag av 13 medarbeidere. I forbindelse med omorganiseringen er personell fra HMS-seksjonen i Forsvarets Personelltjeneste (FPT) samt i fra sentral BHT blitt flyttet over til FST/P/HMS. Seksjonen har ansvar for strategisk HMS. Dette inkluderer utarbeidelse av bestemmelsesverk, implementering av policy samt kontroll og oppfølging av HMS arbeidet i Forsvaret.

En nøkkelfaktor for suksess innen Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid er utviklingen av en god sikkerhetskultur. Dette innebærer at man må tilstrebe en rettferdig kultur, en fleksibel kultur, en lærende kultur, en opplyst kultur og en rapporterende kultur.

Årlig utarbeides handlingsplan for HMS. Denne vedtas i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU).

FHAMU

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) gjennomførte 6 møter i 2011. 36 saksområder er blitt behandlet i 52 saker. To tredel av disse sakene ansees som avsluttet, mens én tredel følges fortløpende opp mht tiltak. I sum tydeliggjør dette et relativt høyt aktivitetsnivå innen HMS relaterte saker i Forsvarets sentrale ledelse, blant organisasjonene og i verneapparatet.

Noen saker har vært gjengangere på flere møter. Ett eksempel er omstilling i Forsvaret (fase 2B). En annen sak det har vært stor oppmerksomhet rundt er ammunisjonssaken, og Forsvaret er nå i prosess mht til innføring av en forbedret blyfri ammunisjon (se punkt 10 BHT). Videre har temaet mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet vært gjenstand for behandling i FHAMU. Utvalget har fått

forelagt orienteringer knyttet til SINTEF sitt forskningsprosjekt på temaet, samt at "Veiledning for håndtering av mobbing og trakassering" er behandlet og implementert i organisasjonen.

Et viktig tema i Forsvaret, er brudd på overtidsbestemmelsene. FHAMU har behandlet saken, og den følges opp blant annet ift forbedring av registrerings- og rapporteringssystemet for arbeidstid.

Når det gjelder virksomhetsstyring ble medarbeiderundersøkelsen tatt opp som sak flere ganger, og virksomhetsplan 2012 ble også behandlet. Det erfares nå at resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i større grad blir tatt med i styringsdialogene for kommende års virksomhetsplan.

Andre saker som har vært på agendaen er overordnede HMS aktiviteter som: IA arbeidet, rus og selvmord, HMS handlingsplan, HMS revisjoner 2010, BHT og innføring av HMS registrering. Ellers ble saker fra tillitsmannsordningen i Forsvaret, sikkerhet/ulykker, veteranarbeid, kasernestandard, rammeavtale for vikartjenester, orientering om Skipssikkerhetsloven, samt forlegningssituasjon i Oslo også vært gjenstand for behandling.

HMS-utdanning

HMS skal integreres i fellesfagene i grunnleggende befalsutdanning (GBU). Fra høsten 2010 skulle grunnkurs HMS ("40-timerskurset"), implementeres i fellesfagene i utdanningen for befalelevne. Implementeringen av dette er iverksatt, men ikke fullført. På grunnleggende offisersutdanning (GOU), inngår HMS i lederrollen som en del av utdanningen, og på videregående offisersutdanning (VOU), stabsstudiet, inngår HMS i arbeidsgiverrollen som tema.

I 2011 har det blitt gjennomført en rekke 40 timers HMS sertifiseringskurser for linjeledere og HMS forvaltere.

Det avholdes i tillegg mange kurs innen fagområdet HMS, for eksempel kurset Førstehjelp ved selvmordsfare, kurs for rusmiddelkontaktnevdene, kurs for inkluderende arbeidsliv samt HMS-grunnkurs for TMO. Det drives også HMS-informasjons og -rådgivningsvirksomhet, som også bidrar til økt HMS-kompetanse i Forsvaret.

I samarbeid med Universitetet i Tromsø, er det også etablert en HMS-rådgiverutdanning bestående av fire fagmoduler på til sammen 80 studiepoeng. En nylig avlagt evaluering utarbeidet av Videre- og etterutdanningsenheten ved UiT, viser at studentene gir veldig positive tilbakemeldinger på utdanningen i seg selv. Den benevnes av enkelte som en form for allmennutdanning som også mange ledere kunne ha bruk for. Studentene peker på en stor endring, i positiv forstand, i Forsvarets fokus på HMS siste 10 års periode. 142 studenter har gjennomført utdanningen, noe som er meget bra med tanke på utdanningsnivået innen HMS i sentrale posisjoner i Forsvaret. Et viktig fokus for bla FST/P/HMS er å sikre at studentenes kunnskap blir systematisert og benyttet på en best mulig måte mht Forsvarets HMS-arbeid.

HMS registrering i FIF

HMS registrering i FIF er Forsvarets elektroniske rapporteringssystem innen Helse, Miljø og Sikkerhet, og ivaretar og oppfylder arbeidsgivers plikter jf Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter.

Registreringen omhandler registrering av avvik og hendelser og saksbehandling av:

- Avvik
- Nestenulykker/Ulykker
- Skader på:
 - Materiell
 - Miljø
 - Personell
- Positiv hendelse/forbedringsforslag

HMS registrering i FIF dokumenterer hendelsesårsak og sammenheng, samt tiltak for å hindre gjentakelse av blant annet yrkesrelatert skade og sykdom. Systemet skal benyttes til å forenkle arbeidet med utfylling av NAV-skjemaer som arbeidsgiver er forpliktet til å sende inn ved skade og sykdom påført ved en arbeidsulykke, og som kan gi rett til yrkesskadedekning.

HMS registrering i FIF har basistjenester for å levere informasjon om HMS-status i Forsvaret på alle nivåer basert på Forsvarets organisatoriske struktur. HMS registreringen sine rapporter baserer seg på registrert informasjon i systemet. Hensikten er å vise tendenser for de enkelte enhetene. Innføringen av HMS registrering i FIF startet opp 1. september 2011 og systemet skal være ferdig innført våren 2012.

Medarbeiderundersøkelsen 2011

I mars 2011 gjennomførte FST i samarbeid med FMS en medarbeiderundersøkelse som blant annet fokuserte på følgende skaler:

- kvantitative krav, positive utfordringer, rollekonflikt, tilhørighet til organisasjonen, støtte fra nærmeste overordnede, bemyndigende ledelse og rettferdig ledelse.

Medarbeiderundersøkelsen i 2011 stilte også spørsmål om stress og jobbtilfredshet. Disse ble brukt som effektspørsmål og det ble beregnet korrelasjoner mot skalaene nevnt ovenfor. I tillegg fikk DIFene (Driftsenhet i Forsvaret) anledning til å stille egne spørsmål basert på lokale behov/fokus.

Det er utarbeidet rapporter på inntil fire nivåer i Forsvaret. Disse er distribuert til den enkelte Driftsenhet (DIF).

Undersøkelsen hadde en svarprosent på 54,2 pst.

Noen resultater:

Støtte fra nærmeste overordnede: Forsvarets skårer langt bedre enn referansematerialet og har omtrent samme resultat som i 2010.

Bemyndigende ledelse: Forsvarets skårer langt bedre enn referansematerialet og har omtrent samme resultat som i 2010.

Rettferdig ledelse: Forsvarets skårer langt bedre enn referansematerialet og har omtrent samme resultat som i 2010.

Kvantitative krav: Det kan synes som om tiltak som har vært iverksatt for å skape balanse, begynner å få effekt. Årets medarbeiderundersøkelse viser en reduksjon både mht. belastning og stress. Belastningen er nå vesentlig lavere enn 2009, ca på nivå med 2010, men fortsatt vil dette temaet ha fokus med mål om ytterligere reduksjon. Det er fortsatt enkelte driftsenheter som har en for høy

opplevelse av arbeidsbelastning. Noen avdelinger har en gladelig nedgang, men høyere enn referansematerialet. Forsvaret rapporterer likevel en belastning som ligger godt under referansematerialet til QPS Nordic.

Positive utfordringer: Forsvaret har ikke utviklet seg på dette området og har en noe lavere verdi enn referansematerialet.

Rollekonflikt: Det er fortsatt høy grad av opplevd rollekonflikt og det er ingen endring fra 2010. Særlig rapporteres konflikt på spørsmålene i) må du løse oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser og ii) må du utføre ting som du mener burde vært gjort annerledes.

Forsvaret har høy rollekonflikt sammenlignet med referansematerialet.

Tilhørighet til organisasjonen: Det er registrert en nedgang mht. tilhørighet til organisasjonen (engasjement i organisasjonen). Pågående omstillingsprosesser kan være en medvirkende årsak. Forsvaret har alltid hatt bra resultater knyttet til denne skalaen sammenlignet med referansematerialet, og er også i år vesentlig bedre.

Holdninger, etikk og ledelse (HEL): Spørsmålene er selvutviklet, og en har derfor ingen referansegruppe. Nesten 90% kjenner i varierende grad til handlingsplan for HEL, I underkant av halvparten av disse rapporterte å ha god kjennskap til handlingsplanen.

Tilnærmet 100% identifiserer seg fra litt til svært mye med Forsvarets kjerneverdier; Respekt, ansvar og mot. Hele 65% identifiserer seg mye med disse.

Forsvaret scorer meget bra mht. vurdering av sine nærmeste ledere. Resultatene har vært stabilt gode siden Forsvarsstaben (FST) startet undersøkelsene i 2007.

God lokal lederstøtte har sammenheng med lavt stress og høy jobbtilfredshet. Menn oppgir å ha noe bedre ledelse enn kvinner. Militære oppgir å ha bedre ledelse enn sivile og det er tendens til noe lavere score på lederstøtte hos eldre ansatte.

Forsvaret har i snitt en relativt god balanse mellom oppgaver og ressurser, men det er fortsatt avdelinger som rapporterer høy belastning. Forsvaret har fortsatt utfordringer knyttet til rollekonflikt. Militære opplever noe mer rollekonflikt enn sivile og det er antydning til mindre rollekonflikt hos godt voksne over 50 år. Høye kvantitative krav og rollekonflikt har mest sammenheng med mye stress. Rollekonflikt reduserer jobbtilfredsheten og menn opplever mer rollekonflikt enn kvinner.

Menn oppgir å jobbe mer overtid enn kvinner og militære oppgir høyere kvantitative krav enn sivile, og yngre oppgir i noe høyere grad å måtte jobbe mer overtid enn eldre. Det er et inntrykk at de aller fleste DIFene prøver å følge opp undersøkelsen konstruktivt innenfor de rammene de har tilgjengelig. Noen DIFer synes å virke mindre motivert enn andre av forskjellige grunner, bla fordi de mener medarbeiderundersøkelsen fortsatt har mangler, at de ikke har tid osv. Når FST/P på den andre siden ser at noen klarer å hente ut gode gevinster av undersøkelsen på tross av nevnte forhold, viser dette at det først og fremst handler om vilje og forståelse.

Fordelen med medarbeiderundersøkelsen er at man kan sammenligne sine data med resten av Forsvaret (og sammenfunnet), samt at man får støtte fra flere hold både i analy-

se- og informasjonssammenheng. Flere DIFer har allerede lagt et godt grunnlag i så måte. I 2012 vil det bli stilt tydeligere krav til alle DFene med tertialvis rapportering (planlegging, vurdering, utarbeidelse av tiltak og gjennomføring).

HMS-revisjoner

Revisjonene er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og i Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter, hvor Forsvarssjef som øverste arbeidsgiver er gitt tilsynsmyndighet. Forsvarsledelsen legger vekt på at HMS-revisjoner er et viktig instrument for å sikre kvaliteten på HMS-arbeidet lokalt. Revisjonen sikrer at viktige forhold blir vurdert i et samarbeid mellom lokale ressurspersoner og revisorene, men like viktig er effekten av et tett samarbeid mellom lokalt og sentralt nivå som skaper grunnlag for gjensidig forståelse av hvor utfordringene ligger. Det ble gjennomført to HMS-revisjoner i 2011, færre enn planlagt. Dette skyldes at to av de mest erfarne revisorene fikk nye roller i Forsvaret og dermed var uaktuelle som revisorer i 2011.

Inkluderende arbeidsliv

14. mars underskrev Sjef FST, organisasjonene og NAV en forlenget IA-avtale ut 2013. Som vedlegg til Samarbeidsavtalen ble det også utformet en "Sentral handlingsplan for inkluderende arbeidsliv i Forsvaret". Her beskrives og operasjonaliseres planlagte IA-tiltak for perioden. Dette for å sikre avtalens intensjoner og progresjon. Forsvarets IA-arbeid har i denne perioden vært særlig rettet inn mot kvalitetssikring av sykefraværstatistikken (ny statistikk fra 16. februar 1012), nye oppfølgingsruiner ved sykefravær (jfr endringer i Arbeidsmiljøloven og Folkestrygdeloven) samt mer systematisk oppfølging av arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne. Dette siste temaet vil få stor oppmerksomhet i 2012. Det har også blitt arbeidet med å etablere en kunnskapsbase (database) der man samler viktig informasjon om karakteristika ved Forsvarets sykefravær (siste ti år). Dette for i større grad å kunne iverksette målrettede og helsefremmende tiltak mot definerede utvalg i Forsvaret.

Rusforebyggende arbeid

Det rusforebyggende arbeidet i 2011 bygger videre på rusmiddeldirektivet som ble iverksatt 1.oktober 2009. Det forebyggende arbeidet er fulgt opp i tråd med Direktivet og HMS handlingsplan for 2011. Etter det store opplæringsløftet i 2010, ble det også i 2011 gjennomført to opplæringskurs for medlemmene i rusmiddelkontaktnevnene (tema: innholdet i direktivet), noe som innebærer at over 200 personer tilknyttet Rusmiddelkontaktnevnene i Forsvaret nå har fått sertifisering de siste to årene. Forsvaret begynner å få en god dekning av utdannede medlemmer i utvalgene.

BRY DEG kampanjen fortsatte i 2011. Der får vernepliktige og ansatte i Forsvaret økt kunnskap om narkotika samt tydelige forbilder som skal bidra til at Forsvarets nulltoleranse overfor narkotika og doping etterlevs. Dette utdanningsprogrammet gjennomføres ved etterspørsel.

Selvmondsforebyggende arbeid

Det selvmondsforebyggende arbeid har fått fortsatt prioritet i ny HMS-organisasjon i Forsvaret. Det forebyg-

gende arbeidet er fulgt opp i tråd med Bestemmelser for selvmondsforebyggende arbeid i Forsvaret og HMS handlingsplan for 2011.

Kurstilbudet "Førstehjelp ved selvmondsfare" har vært en etterspurt utdanning også i 2011. Det ble gjennomført flere kurs spredt over hele landet. Årlig gjennomføres også et kurs som del av et 3-trinns opplæringsprogram for veteranene som besvarer veterantelefonen samt en årlig markering av Verdensdagen for selvmondsforebygging den 10. september.

Opplæring av rekrutter i undervisningsprogrammet "Et rop om hjelp" blir gjennomført etter intensjonen.

Kirkens SOS årsrapport for 2011 er enda ikke lagt frem, og dypere analyse av status og utvikling av antall henvendelser og samtaler må avvente til denne foreligger. Den foreløpige statusen fra Kirkens SOS er at antall besvarte henvendelser er omtrent uendret fra 2010. Grønn Linje er et svært viktig tilbud til alt personell tilknyttet Forsvaret, samt deres pårørende. Grønn Linje er fortsatt et svært viktig lavterskel-tilbud til alle i målgruppen som ønsker noen å snakke med utenom det eksisterende tilbudet i organisasjonen.

Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

I 2011 har det overordnede fokus for FBHT vært å starte arbeidet med å tilpasse og få godkjent tjenesten iht Arbeidstilsynets nye forskrift nr 1173 "Arbeidsgivers bruk av godkjent BHT og om godkjenning av BHT". Som ledd i denne prosessen er Sentral BHT etablert med fire stillinger i FST/P/HMS. Videre ble to arbeidsgrupper igangsatt høsten 2011, hvor den ene utarbeider forslag til regional organisering av BHT i Forsvaret, og den andre utarbeider et kvalitetssikringssystem for FBHT. Begge elementene er en forutsetning for godkjenning fra Arbeidstilsynet, og tidsfristen for å ferdigstille arbeidet er ved utgangen av 2012.

I tillegg til det lokale arbeidet som er utført av de ulike BHTene i Forsvaret, har det viktigste felles fokuset for FBHT vært bistand i forbindelse med helseplager som følge av skyting med håndvåpen og blyfri ammunisjon. Arbeidet har bidratt til å gi mye ny kunnskap og vil fortsette inn i 2012.

DISIPLINÆRSITUASJONEN

Statistikk for 2010 ble oversendt Ombudsmannen ved brev av 23. juni 2011. Ettersendte kontrolleksemplarer medfører at tallene må revideres noe i ettertid. Totalt antall registrerte refselsler ilagt i 2010 er således 576, ikke 537 som angitt i årsrapporten.

Når det gjelder refselsler ilagt i 2011, vil det ikke foreligge noen samlet oversikt før nærmere påske 2012.

Innrapportering av refselsler fra avdelingene har bedret seg ytterligere. Det er imidlertid fortsatt enkelte avdelinger som bør skjerpe seg. Dette vil bli fulgt opp herfra utover vinteren.

Det kan ikke utelukkes at man ved enkelte avdelinger opprettholder disiplinen ved hjelp av uhjemlede metoder. Generaladvokaten vil følge opp dette i de tilfeller man ser tegn til slikt.

Bruk av uhjemlede metoder, så vel som feilaktig ilagte

refselsler eller unnlatelse av å ilegge refselsler av frykt for å gjøre feil, kan henge sammen med manglende kunnskaper hos personellet. Generaladvokatembetets personale står til disposisjon for opplæringstiltak så langt kapasitets- og budsjettmessige begrensninger tillater og har gjennomført enkelte kurs og foredrag ved militære skoler og avdelinger. Med virkning fra og med 2009 har det vært ført systematisk oversikt over refselsler ilagt befal. Foranledningen er spørsmål fra tillitsmannshold om hvorvidt det skjer likebehandling mellom befal og mannskaper mht. refselse for overtredelser.

Når det gjelder tidligere år, er oversikten ufullstendig. Det er likevel grunn til å tro at det er en realitet i at det ilegges flere refselsler mot befal nå enn tidligere. En særlig grunn til dette er at man etter en innskjerpning fra Forsvarssjefen i 2008, refser våpenforseelser mer konsekvent og systematisk enn tidligere. Dette gjelder særlig ukontrollert avfiring av våpen ("vådeskudd"). Slike refselsler dominerer bildet når det gjelder refselsler av befal både i 2009 (21 av 41), i 2010 (14 av 24) og i 2011 så langt man har oversikt (9 av 24). Jeg har ingen holdepunkter for å tro at befal behandles mildere enn mannskaper i disse sakene, snarere tvert imot. Det samme gjelder tilfeller av beruselse og handlinger som åpenbart springer ut av beruselse, som i 2011 er den andre store hovedgruppen av befalsrefselsene med 8 av de 24 hittil registrerte sakene.

Med virkning fra og med 2010 er statistikkskjemaene revidert med tanke på å redusere gruppen "annet" og fange opp nye typer overtredelser. Med stigende andel kvinner i Forsvaret får man også et stigende antall saker om seksuelt relaterte forhold. Dette kan være seksuell trakassering eller uønsket oppmerksomhet, det siste særlig i situasjoner hvor den aktive er påvirket av alkohol. Men det er også et betydelig antall saker som gjelder frivillig seksuell/intim omgang på kaserne eller i annen upassende sammenheng. Til sammen kan refselsler for seksuelt relaterte forhold ligge i området 5-6% av samtlige ilagte refselsler så vel i 2010 som i 2011.

Generaladvokaten har tidligere gitt uttrykk for at han har registrert en betydelig usikkerhet blant personell i Forsvaret med hensyn til hvor grensene skal settes. Refselsene ilegges ofte i henhold til lokale bestemmelser eller forsvarsgrensvis "etiske retningslinjer", men det savnes overordnede bestemmelser. Slike bør i første rekke bygge på militære hensyn samt verne underlegen part mot utnyttelse fra en overlegen parts side. Det kan også ha betydning for rekruttering av kvinner til Forsvaret at man har ordnede forhold med hensyn til disse tingene. Dette synspunktet ble aktualisert i den såkalte "badesaken" som vakte betydelig oppmerksomhet i media høsten 2011 og hvor Generaladvokaten skrev i sin uttalelse av 25. november:

"Det er generaladvokatens bestemte inntrykk at Forsvaret har forsømt seg med hensyn til å gi tydelige felles bestemmelser som relaterer seg til forholdet mellom kjønnene, men forlatt seg på at dette løses lokalt eller forsvarsgrensvis. Således ble det i 2008 gitt bestemmelser ved daværende Hærens styrker (HSTY) som hadde med regler om en viss minimumspåkledning ved forflytning mellom forlegningsrom og dusj/toalett, mens Luftforsvaret samme år

fastsatte "kjøreregler" som dekket blant annet uønsket seksuell oppmerksomhet inne på militært område.

Disse tiltakene er gode så langt de rekker, men er åpenbart utilstrekkelige med tanke på å etablere lik praksis og en felles forståelse i Forsvaret. Særlig når det gjelder feltmessige forhold, kan det gjøre seg gjeldende forskjellige syn og forskjellige praksis. Man burde ha regnet med at det før eller senere ville oppstå en "kollisjon" mellom et befal som har en enkel funksjonalistisk og likebehandlingsorientert holdning, i dette tilfellet til hygiene og nakenhet, og en soldat som er mer følsom enn gjennomsnittet av dem som søker tjeneste i Forsvaret med hensyn til slike spørsmål. Når Forsvaret har en ambisjon om å øke kvinneandelen, må disse spørsmålene tas på alvor og gripes an på en systematisk måte med sikte på å fastsette klare normer."

I og med at fremdriften i refselseskrollen har bedret seg betraktelig, er det allerede nå mulig å gi visse indikasjoner om antallet refselsler. Det er hos Generaladvokaten registrert 393 refselsler ilagt i 2011. I tillegg kommer 140 refselsler som er mottatt til førstelinjekontroll hos krigsadvokatene og til dels allerede behandlet. Disse vil komme til Generaladvokaten i løpet av de kommende ukene. Til sammen utgjør dette 533 refselsler som med sikkerhet vites å være ilagt i 2011. Det er god grunn til å tro at når alle 2011-refselsene er kommet inn, vil man ha et samlet antall som er fullt på høyde med det som ble ilagt i 2010, som var 576.

Selv om det antagelig blir en stigning i antallet refselsler fra 2010 til 2011 må dette ses på bakgrunn av at det både i 2005, 2007 og 2009 ble ilagt 600 eller flere refselsler. Det samlede inntrykket er således at den disiplinære situasjonen i Forsvaret fortsatt er god. Faktorer som kan ha bidratt til dette er utvelgelse av de best egnede gjennom sesjonsordningen, meningsfylt tjeneste og befal som viser godt lederskap. Dette gir også effektive avdelinger.

Selv om man ikke har full oversikt over antall refselsler ilagt i 2011 ennå, er antallet klager på det rene. Generaladvokaten og krigsadvokatene ga uttalelse i 25 klagesaker, et antall som ligger "midt på treet" når man ser tilbake på årene etter reorganiseringene i 2002-2003. Det årlige antallet klager har således variert mellom et minimum på 18 i 2007 og et maksimum på 35 i 2008, og ellers ligget mellom 22 og 27. En klageprosent som ligger forholdsvis stabilt rundt 4% kan tolkes som at personellet har tillit til disiplinærsaksbehandlingen.

Sammendrag og hovedkonklusjoner

Denne rapporten blir avgitt noe senere enn den burde, men tidligere enn i de nærmest foregående år. Innrapporteringen av refselsler fra avdelingene går bedre enn før, selv om det fortsatt er problemer med innrapporteringsrutinene for enkelte avdelingens vedkommende. Forsinkelser er beklagelig ikke bare fordi statistikken blir forsinket, men fordi den rettssikkerhetsgarantien som ligger i refselseskrollen mister mye av sin betydning ved sen behandling.

Statistikken baserer seg på kontrollordningen som er fastsatt i disiplinærreglementet. Avdelingene skal månedlig sende sine kontrolleksemplarer til krigsadvokatene som gir sine merknader tilbake til vedkommende sjef. Denne

skal deretter sende månedens kontrolleksemplarer med alle merknader til Generaladvokaten og skal spesielt opplyse om hvilke tiltak som er iverksatt. Generaladvokaten gir deretter sin uttalelse til de respektive generalinspektører.

General- og krigsadvokatenes funksjon vedrørende avdelingenes utøvelse av disiplinærmyndigheten er å påse at refsedes rettssikkerhet er ivaretatt. Dette skulle ideelt sett begrenset seg til en kontroll av refsende sjefs rettsanvendelse, altså at den ilagte refselsen er i overensstemmelse med et gyldig og anvendelig rettsgrunnlag.

Det mangler fortsatt noen innrapporteringer for 2010, men det som mangler er trolig ikke så mye at det vil forstyrre konklusjonene i denne rapporten. Det har videre kommet ytterligere innrapporteringer for tidligere år, slik at når det i denne rapporten omtales forhold som skriver seg fra 2009 eller 2008, kan tallene avvike noe fra det som fremgår av tidligere rapporter.

Det må dessverre fortsatt konstateres at disiplinærretten ikke prioriteres tilstrekkelig i Forsvaret, med den direkte følge at bestemmelsene i disiplinærreglementet brytes. Generaladvokaten har registrert at det er vilje til å gjøre noe med dette, men det er åpenbart en langsiktig prosess å få hevet kunnskapsnivået tilstrekkelig.

Totalt antall refselsers registrert hos Generaladvokaten for 2010 er 537. I og med at det som nevnt savnes innrapportering fra enkelte avdelinger for visse måneder, er grunn til å anta at det er ilagt flere refselsers enn de som er registrert, men sannsynligvis ikke vesentlig over ca. 550.

Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 6%, som ligger tett opp til tilsvarende tall for årene 2005-2009. Dette er under halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994-2002.

Når det gjelder type overtredelser, er brudd på rusmiddelbestemmelser fremdeles den vanligste - 30% av refselsene er rusmiddelrelatert. Dette er noe høyere enn i 2009 (24,5%).

Overtredelsesklassen det er reagert nest mest overfor i 2010, gjelder våpenforseelser, i hovedsak vådeskudd uten personskade (ca. 26%). Her har det vært en klar økning over flere år, antagelig som følge av tidligere forsvarssjefs innskjerpinger i 2007 og sommeren 2008.

Ulovlig fravær har kommet tilbake som en stor gruppe (20%) etter en midlertidig nedgang i 2009 (11%).

Bot har befestet sin posisjon som det mest brukte refselsesmiddel, med 83% av refselsene mot ca. 76% i 2009.

Bruken av refselsesmidlet arrest har gått ytterligere tilbake og er brukt bare i 2,5% av sakene mot 3,3% i 2009, ca. 5% i 2008 og ca. 8% i 2007.

Etter en periode med økning, har også Frihetsinnskrenking blitt noe mindre brukt, i knapt 11% av refselsene mot 15% i 2009.

Nærmere gjennomgang- antall og refselsesmiddel

Generelt

Statistikken har som nevnt mangler, da det er enkelte avdelinger som ikke har innrapportert. Videre er det enkelte tilfeller hvor informasjon om innholdet av refselsesordren er tapt, slik at det ikke lar seg gjøre å registrere forseelsens art og type refselsesmiddel. Det må også tas høyde for at det kan skje feilregistreringer hos Generalad-

vokaten. Det er således et avvik på 8 refselsers mellom de avdelingsvise samleoversikter og de forsvarsgrensvise detaljoversikter som viser fordeling på forseelsens art og hvilke refselsesmidler som har vært brukt.

Det skal også nevnes at det vil oppstå unøyaktigheter fordi det av og til refsers for flere disiplinære forhold i samme refselsesordre. Slike refselsers er i statistikken bare registrert under det forholdet som dekkes best (og tilstrekkelig) av grunnlagsbeskrivelsen. Er det flere forhold som beskrives godt og tilstrekkelig, legges det mest alvorlige forholdet til grunn.

Totalantallet

Det samlede antall refselsers synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004. Selv om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, var rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgelig rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsers ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi. I 2004 var innrapporteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring i 2005. Det er først fra 2006 at generaladvokaten anser tallene som noenlunde pålitelige.

(Se tabell neste side.)

Ved å sammenligne ovennevnte tall med 2009-rapporten kan sees at det er oppført høyere antall refselsers for 2007, 2008 og 2009 nå. Dette kommer altså av at man etter at 2009-rapporten ble skrevet har fått tilsendt ytterligere kontrolleksemplarer for refselsers ilagt i 2007, 2008 og 2009. På tilsvarende måte kan tallet for 2010 komme til å bli endret i fremtidige rapporter.

Vel så interessant som antallet refselsers som sådan, er refselseshyppigheten regnet som antall refselsers sett i forhold til antall soldatårsverk. Det er da tatt utgangspunkt i antall soldater som i det enkelte år gjennomfører førstegangstjenesten, slik at det tas hensyn til endringer i mannskapsstyrken. En slik sammenligning viser at antall refselsers per soldatårsverk regnet i prosent endret seg fra 14 til 7 fra 2002 til 2003, dette under forutsetning av at et antall på 850 refselsers er noenlunde riktig. Etter 2005 ligger beregnet refselseshyppighet i området 5 til 7 prosent.

2000: 15%	2005: 7%	2010: 6%
2001: 15%	2006: 5%	
2002: 14%	2007: 6%	
2003: 7%(anslått)	2008: 5%	
2004: ukjent	2009: 6%	

Før 2000 hadde refselseshyppigheten siden 1994 ligget i området 14-17%, mens den kunne ligge opp mot 50% når man går lengre tilbake i tiden. Sett ut fra disiplinærstatistikken, kan det se ut som at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god, med forbehold for mangelfull rapportering fra enkelte avdelingers side. I noen tilfeller kan man spørre seg om den tilsynelatende gunstige statistikken kommer av at enkelte sjefers ikke tar oppgaven sin alvorlig, eller om man har funnet frem til positive alternativer som gjør det unødvendig å ilegge refselse. Den minst gunstige forklaringen vil være om man opprettholder disiplin ved bruk av uhjemlede metoder, som ikke er gjensidig for klage eller innsyn.

Antallet ilagte refselsler har etter våre optegnelser hatt følgende utvikling siden 2000:

År	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ant.	2399	2091	1989	850 ¹	416 ²	628 ³	551	636	492	600	537

¹ Anslag. Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 471.

² Tallet er basert på antall registrerte refselsler hos Krigsadvokatene (første instans). Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 379. Tallet inkluderer ikke HMIKG.

³ Tallet er basert på antall registrerte refselsler til Krigsadvokatene (første instans). Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 550.

2.3 Forseelsenes art

Ulovlig fravær representerte i 2010 ca. 20% av refselsene. I 2009 var andelen påfallende-lav med ca. 11%, mens nivået i perioden 2004-2008 har ligget i området 20%. Tilbake i 2002 var andelen 32,4%.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjorde i 2010 ca. 30%. Også her var det lavere tall for 2009 med ca. 24,5%, mens andelen i 2008 var ca. 30,5%. I det meste av perioden siden 2003 har andelen ligget rundt 25%, med et toppår i 2006 (ca. 34%), og et bunn-år i 2007 (21,6%).

Overtredelser i form av *vaktforsømmelser* har gått kraftig ned, til ca. 1,9% mot ca. 11% i 2009. Tilsvarende tall for 2008 er ca. 3% i 2008 og for perioden 2004 til 2007 har man et snitt på ca. 5%*. Fra og med 2010 har soving påfyringsvakt vært registrert separat. Andelen var på 4%. (*Det kan ligge en feilkilde i at unnlattelse av å møte til vakt registreres som vaktforsømmelse (§ 71) i stedet for brudd på tjenesteplikter (§ 77) eller ulovlig fravær (§ 34). Det er også mulig at soving påfyringsvakt har vært registrert som vaktforsømmelse (§ 71) og ikke som brudd på tjenesteplikter (§ 77).

Refselsler for overtredelser som ordreunnlattelse, ordrenektelse og respektstridig opptreden utgjør samlet sett ca. 2,4%, mot 6%, i 2008 og 2009. Man er dermed nede på samme nivå som i perioden 2004 til 2007, hvor man har ligget omkring 3%. Det samlede antall er 13 refselsler. Når man beveger seg nede på så pass små tall, kan tilfeldigheter gi store prosentvise utslag. Det er derfor neppe grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det er nokså lite friksjon mellom befal og mannskaper, også hensyn tatt til de høyere tallene i 2008 og 2009.

Vold og trusler er registrert som egen gruppe fra og med 2010, mens dette tidligere gikk under "annet". Andelen i 2010 var 1%.

Trafikkforseelser utgjorde ca. 1% av refselsene i 2010, mot 3% i 2009, og 2% i 2008. Dette er samme nivå som i 2007, da andelen var på ca. 1%. Ser man utviklingen over flere år, får man et tydeligere bilde. I 2004 og 2005 var andelen på 6,5%, og i 2003 var tilsvarende tall ca. 10%. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare f. eks. redusert aktivitet fra militærpolitiets side når det gjelder trafikkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikk saker blant refselsene.

Våpenforseelser er på vei opp, og utgjør ca. 26%, mot ca. 21% i 2009 og 18% i 2008. De fleste forseelsene skjer i form av ukontrollert avfyring ("vådeskudd"). Dette er en betydelig økning fra perioden 2004-2007, da andelen lå rundt 11%. At dette tallet fortsetter å øke, har nok fremde-

les sammenheng med tidligere forsvarssjefs innskjørpelse av korrekt våpenbehandling, og den veiledning han distribuerte sommeren 2008 vedrørende retningslinjer for utmåling av refselse for vådeskudd.

Økt hyppighet av og oppmerksomhet rundt *seksuelt relaterte* forseelser har gjort at Generaladvokaten fra og med 2010 har innført dette som egen gruppe i statistikken. Andelen i 2010 var 3,7%. Dette omfatter i hovedsak handlinger som er frivillige fra begges side, og bare i mindre grad forhold som kan karakteriseres som trakassering.

Valg av refselsmiddel

Bruken av refselsmiddelet arrest har vært for nedadgående og ble i 2010 benyttet i ca. 2,5% av sakene mot 3,3% i 2009, 5% i 2008 og ca. 8% i 2007. Dette er likevel noe mer enn i perioden 2004-2006 da andelen lå i området 1 til 2%. I 1999 og tidligere år ble arrest brukt i omtrent 7% av refselsene.

Refselsmiddelet bot er fortsatt det dominerende refselsmiddel og har økt sin andel til 83% mot ca. 76% i 2009 og 77% av refselsene i 2008. Går vi tilbake til 2006 og tidligere år, lå andelen på om lag 86%.

Bruken av *frihetsinnskrenkning* har derimot gått litt tilbake og ble i 2010 brukt i 10,8% av tilfellene, mot 15,2% i 2009 og omkring 13% i 2008 og 2007.

Irettesettelse har aldri hatt noen stor andel av refselsene og viser en liten nedgang ved at andelen i 2010 var 3,6%, mot 5,6% i 2009 og ca. 5% i 2008.

Fordeling på personellkategorier

Statistikken skal i de nye skjemaene vise om den som refsels er befal eller menig. Dette er imidlertid ikke godt nok innarbeidet ennå, slik at det er betydelige avvik mellom statistikken og en separat listeføring, se nedenfor. Når det gjelder bøter, er imidlertid satsene forskjellige for henholdsvis befal og vervede på den ene side, og vanlige korporaler og menige på den annen side. Satsene er knyttet til "tjenestetillegget" (Tjt), det vil si dagpengene for vanlige vernepliktige soldater. Bøter på inntil henholdsvis 25 x Tjt og 25 - 50 x Tjt omhandler befal og vervede. Dette refererer seg til kompetansegrensene for henholdsvis kompanisjef og høyere sjef.

Når det gjelder vanlig menig personell, er refselsene i statistikken sortert på inntil 5 x Tjt, 6-10 x Tjt og 11- 20 x Tjt. Når det gjelder befal og vervede, er refselsene i statistikken sortert på inntil 10 x Tjt, 11-25 x Tjt og 26- 50 x Tjt.

I 2010 var 6,7% av refselsene registrert den gruppen som omfatter bot mot befal og vervede, mot 3,1% i 2009 og 2,2% i 2008. Tilsvarende tall for 2006 og 2007 var ca. 2%. Ved registrering av refselsler som går på irettesettelse, frihetsinnskrenkning eller arrest vil det som nevnt ovenfor ikke alltid vises om den refsede tilhørte den ene eller den andre gruppen.

En separat listeføring av befalsrefselsler som generaladvokaten har gjort siden begynnelsen av 2009, har identifisert 24 refselsler av befal i 2010, noe som representerer ca. 4,5%. For 2009 er tallet 42 refselsler av befal, noe som representerer 7%. Det ble registrert 12 refselsler av befal ilagt i 2008, noe som tilsvarer ca. 2,7%, men dette tallet kan være ufullstendig.

Det ser ut til at det ilegges flere refselsler mot befal nå enn tidligere. Noe av forklaringen kan ligge i at godt og vel 58% (14 refselsler) av befalsrefselsene gjelder våpenforseelser, hvor det jo har vært en innskjerping i de senere år. For 2009 var denne andelen 50% (21 refselsler) av befalsrefselsene. For øvrig var det i 2010 2 alkoholrelaterte overtredelser, 2 ulovlige fravær, 2 voldssaker og en diverspost på 4 refselsler, herunder skadeverk, sikkerhetsbrudd og noen vinningsrelaterte overtredelser.

Når det gjelder refselse av befal og vervede generelt, vil generaladvokaten peke på at dette gjennomgående rammer vesentlig hardere overfor disse enn overfor vernepliktige korporaler og menige. For en som har sitt levebrød i Forsvaret, vil en refselse henge ved og kunne forstyrre fremtidig karriere på en helt annen måte enn for en som i praksis er ferdig med Forsvaret etter fullført førstegangstjeneste og som skal ut i sivil jobb uten at arbeidsgiver (eller politi) får kjennskap til eventuelle refselsler. Det kan derfor ikke ses som et mål at det skal være noen matematisk likhet mellom personellkategoriene mht. bruk av refselsler.

Klagesaksbehandling

Oversikt over antall klagesaker foreligger fra og med 1990. Oversikten er basert på antall uttalelser avgitt av krigsadvokat eller generaladvokat som ledd i klagesaksbehandling.

Statistikken for Klagenemnda for disiplinærsaker, som er annen og siste klageinstans, ser ut som følger:

Klagesaksbehandling

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ant.	246	272	198	166	72	27	24	22	18	35	25	19

Klagenemnda for disiplinærsaker

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ant.	36	33	24	13	14	3	6	1	5	1	1	0

Klagehyppigheten

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
%	9,7	11,3	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2	7,3	4,5	3,5

Klagehyppigheten for andre klageinstans

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
%	14,6	12,1	12,1	7,8	19,4	11,0	25,0	4,5	28,0	2,8	4,0	0,116

For klagenemnda har det gjort seg gjeldende en forsinkelse pga. administrative forhold. Dette har medført at klagenemnda etter årsskiftet har behandlet 3 refselsler som er ilagt tidlig i 20 IO og som derfor normalt ville kommet inn på statistikken.

Klagehyppigheten har siden 2003 vært synkende, fra tidligere å ha ligget på et stabilt lavt nivå. Fra 1999 er klageprosenten for førsteinstans følgende:

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 medførte imidlertid en viss bekymring med hensyn til om de refsede blir informert om sine rettigheter. På de papirbaserte refselsesblanketter står klageordningen beskrevet på baksiden. På de datamaskinbaserte refselsesblankettene står klageordningen beskrevet på et eget ark, som lett kan bli liggende igjen på printerens. Krigsadvokatene har i tidligere år også sett indikasjoner på at de militære sjefer ikke alltid kjenner disiplinærreglementet, og dermed kan avgjøre klager uten at krigsadvokaten har vært inne i bildet.

Generaladvokaten uttalte i rapporten for 2006 at det er grunn til å følge opp praktiseringen av klageordningen nærmere, slik at de refsedes rettssikkerhet blir ivaretatt. Dette bør fortsatt gjøres. I 2008 var antall klagesaker hos krigsadvokatene og Generaladvokaten omtrent det dobbelte av hva man hadde i 2007, og klageprosenten noenlunde tilsvarende høyere. I 2009 har klageprosenten gått ned igjen, og ytterligere ned i 2010.

De refsede kan klage videre til Klagenemnda. Klageprosenten for andre klageinstans er beregnet i forhold til antall klager i første klageinstans, uavhengig av utfallet av saken. I og med at en del av klagerne får medhold i første instans og således ikke har noen grunn til å klage videre, vil klageprosenten i realiteten være en del høyere en tallene nedenfor viser:

For 2010 markerer tallet foran skråstreken klagehyppigheten basert på antall saker som ble behandlet det året. Tallet etter skråstreken markerer klagehyppigheten basert på antall saker fra 2010 som vites å ha blitt påklaget til nemnda. De absolutte tall er så vidt små når det gjelder sakene for Klagenemnda, at tilfeldige endringer vil gi store prosentvise utslag. Generaladvokaten vil derfor ikke trekke noen konklusjoner i retning av noen tendens.

Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontrollsaker

Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 7 klagesaker i 2010, mot 8 i 2009. Tilsvarende tall for 2008 er 10 saker, mens generaladvokaten behandlet 4 disiplinære klagesaker i 2007.

Av disse til sammen 7 sakene ble det i tre tilfeller anbefalt opprettholdelse, en refselse ble anbefalt nedsatt, og tre ble anbefalt opphevet i sin helhet. I to av disse tre tilfellene var begrunnelsen at sakene var blitt svært gamle uten at dette kunne bebreides refsede.

Noen av sakene har sider ved seg av prinsipiell interesse, og gjengis her i sammendrag.

Sannhetsplikt

En soldat ble refset med bot for at han etter en punktering, svarte usant til Daghavende offiser om hvor skaden hadde skjedd. Faktum var noe uklart, noe som førte til at generaladvokaten ga to uttalelser etter hverandre.

Den prinsipielle problemstillingen var hvorvidt en soldat nyter godt av den straffriheten for falsk forklaring som etter straffeloven § 167 gjelder for den som er siktet eller mistenkt. Det ble opplyst fra avdelingen at man anså selve kjøringen utenfor normal kjørerute som mindre viktig i denne saken. Hadde refsede avgitt sann rapport, ville det overveiende sannsynlig ikke blitt opprettet disiplinærsak. Krigsadvokaten anså hjemmelen for å refse for kjøringen som sådan som tvilsom og hadde frarådet avdelingen å refse for dette.

Situasjonen var dermed at soldaten ikke avga usanne opplysninger i en situasjon hvor han var mistenkt for straff- eller refsbart forhold, men at han antok at han hadde gjort noe straff- eller refsbart og at han ga feilaktig opplysning om hvor han hadde kjørt for å dekke over dette antatt straff- eller refsbare forholdet.

Spørsmålet var tvilsomt, men generaladvokaten kom til at det vil være å trekke prinsippet i Straffelovens § 167 for langt å gi ansvarsfrihet for den som skal gi foresatte opplysning om hvor et uhell har funnet sted, og lyver for å dekke seg i det han (feilaktig) tror at han ellers ville kunne pådra seg disiplinært ansvar for å ha kjørt et sted han ikke hadde lov til å kjøre. Det ble av generaladvokaten vist til Rt. 1966 s. 1071 som fastslår at man i forhold til Militær straffelovs § 67 (uriktig tjenestelig meddelelse) ikke kan dekke seg med at man ved å fortelle sannheten ville utsette seg for mistanke - en dom som i seg selv er strengere enn hva en liberal tolkning av Straffelovens § 167 medfører. Generaladvokaten ville ikke anbefale at man utvider området for en slik liberal tolkning ytterligere til også å omfatte innbilte overtredelser av tjenesteplikter og dermed undergraver sannhetsplikten ytterligere.

Saken ble påklaget videre til Klagenemnda som på grunnlag av mange faktorer, herunder at man lå i et juridisk

grenseområde og at saken var blitt gammel, besluttet å oppheve refselsen.

Privat våpen medbrakt til utlandet

En offiser ble refset med bot for ulovlig å ha tatt med privat våpen ut fra Norge samt å ha båret privat våpen i tjenesten. Det refsbare forhold i denne saken var at offiseren ved uaktsomhet forvekslet sitt privateide våpen med tjenestevåpenet, noe som resulterte i at det privateide våpenet ble tatt med til tjeneste i utlandet. Forvekslingen ble oppdaget etter noen uker og offiseren meldte fra om forholdet til flere personer.

Forholdet hadde vært kjent ved avdelingen i flere måneder, men lokal sjef hadde åpenbart valgt å ikke refse. Saken ble tatt opp som disiplinærsak ved at militærpolitiet etter å ha blitt kjent med saken sendte den til offiserens militære arbeidsgiver i Norge, hvor vedkommende var tilsatt i sivil stilling. Krigsadvokaten foreslo å ilegge refselse for forholdet, men understreket at dette var opp til vedkommende sjef.

Saken ble deretter sendt til et heimevemsdistrikt, hvor refsede hadde sin tilknytning som HVbeful, og som ila refselse.

Generaladvokaten fant saksgangen påfallende ved at lokal sjef med disiplinærmyndighet verken hadde refset eller selv besluttet å sende saken til hjemmeavdeling, men at dette har skjedd på initiativ av Militærpolitiet. I særlig alvorlige saker hvor det ellers kunne være grunn til å frykte for at saken blir "underslått", kan dette være på sin plass. I mindre alvorlige saker kan det derimot være uheldig og utenfor intensjonen med disiplinærordningen at sjef for hjemmeavdeling blir involvert i en sak som stedlig sjef ikke har funnet grunn til å reagere disiplinært på, særlig når saken ikke har gått oppover i kommandokjeden, men snarere "sideveis" til vedkommende sjef for hjemmeavdeling etter avslutningen av tjenesten ved utenlandsavdelingen.

Generaladvokaten konkluderte med at saken gjaldt en tabbe som refsede hadde gjort det man kan forvente for å få rettet opp, da han ble oppmerksom på den. Nærmeste foresatte sjef hadde ikke sett tilstrekkelig grunn til å ilegge refselse. Krigsadvokatens råd bar preg av en viss tilbakeholdenhet, og det synes ikke som at han har vært oppmerksom på det uvanlige i saksgangen. Refselsen ble ikke ansett som uhjemlet, men den hadde så vidt mange spesielle momenter ved seg at de beste grunner talte for å oppheve den.

Kontrollsaker

Generaladvokaten har avgitt ti uttalelser i innkalte kontrollsaker i 2010. Disse gjaldt til sammen elleve refselser. I to tilfeller ble det anbefalt nedsettelse fordi det var ilagt strengere bot enn hva vedkommende sjef hadde myndighet til. I fire saker bemerket generaladvokaten at reaksjonen var mild, men at det ikke er anledning til å skjerpe i kontrollomgangen. En av disse gjaldt promillekjøring, som ikke skal avgjøres disiplinært i det hele tatt men oversendes til politiet.

Sjefens signatur

En sak ble kalt inn til kontroll da det den manglet underskrift, men feilen ble oppklart. I et annet tilfelle var det

uklart hvorvidt stabssjef hadde refselsesmyndighet, men dette ble også oppklart.

Refselse for beruselse på grunnlag av utåndingsprøve

En soldat ble refset med bot for brudd på militær straffelov § 72. Grunnlaget for refselsen var at vedkommende blåste 0,24 promille da han var i tjeneste.

Generaladvokaten bemerket at anvendelsen av § 72 forutsetter at refsede har "vist seg beruset", gjenkjennelig ved f.eks. svømmende øyne, ustø gange og/eller snøvlende tale. I denne saken er det ingen klare holdepunkter i verken refsedes eller vitnets forklaring som tilsier at han ble oppfattet som beruset av andre.

Det man med sikkerhet kunne slå fast, var at refsede hadde opptrådt på en måte som hadde gjort ham ute av stand til å gjennomføre tjenesten den påfølgende dagen; etter egen forklaring var han "veldig nedsatt" og hadde "en fin bakrus". Å sørge for å være tjenestedyktig er den mest sentrale tjenesteplikten man har i Forsvaret, og dette innebærer en tjenesteevne som går utover det å bare kunne stå på bena - når refsede ønsker å holde sengen, og dette skyldes hans egen uaktsomhet, har han brutt militær straffelov § 77 i sin alminnelighet.

Selv om det generelt ikke er klar hjemmel for å refse på grunnlag av utåndingsprøve alene (grunnet mangelfull hjemmel i Forsvarspersonelloven), kom generaladvokaten til at soldatens forhold samlet sett, er refsbart. Utåndingsprøven bekrefter at årsaken til soldatens manglende tjenestedyktighet er alkoholinntak og ikke ordinær sykdom.

Når det gjelder Forsvarspersonelloven er generaladvokaten kjent med at det arbeides med en lovendring som skal oppdatere denne lovens bestemmelser opp mot de tilsvarende bestemmelser i Vegtrafikkloven, slik at utåndingsprøve skal kunne brukes som bevis for refsbar alkoholpåvirkning.

BEFARINGER

BEFARING I AFGHANISTAN

Deltagere: Ombudsmann Kjell Arne Bratli, Kjell Engbretsen, Bjørn Hernæs.

Nemnda besøkte Mazar-e-Sharif, Meymaneh og Kabul.

I Mazar-e-Sharif ble nemnda ønsket velkommen av oberst Ingrid Gjerde, norsk kontingentleder. Nemnda ble gitt utførlige briefere. Nemnda møtte personell og avdelingstillitsvalgte ved alle norske enheter i Afghanistan, samt der hvor Norge har personell, bl.a. i ISAF (International Security Assistance Force) og UNAMA (United Nations Assistance Mission in Afghanistan). I Kabul hadde nemnda også samtaler med Norges ambassadør Tore Hattrem og forsvarsattachén.

Forrige befaringsreise ble foretatt våren 2010. I hovedsak er de norske styrkenes lokalisering og oppsetning tilsvarende som den gang. For PRT Meymaneh er det større endringer med videre utbygging av leiren, der amerikanske enheter nå også er basert.

Norsk kontingentstab (NCC) i Camp Nidaros, Mazar-e-Sharif.

NCC Afghanistan er delt geografisk mellom hoveddelen i Mazar-e Sharif og et mindre logistikelement (NSE) på flyplassen i Kabul, (KAIA = Kabul International Airport). I tillegg til drift og understøttelse av de andre norske avdelingene i Afghanistan, er NCC bindeleddet mellom avdelingene i Afghanistan og Forsvarets Operative Hovedkvarter (FOH) i Bodø - som har ansvaret for alle norske utenlandsoperasjoner.

NCC-staben består av befal og mannskaper som ivaretar det nasjonale ansvaret innenfor personellforvaltning, etterretnings- og sikkerhetstjeneste, operasjoner, logistikk, samband og økonomiforvaltning. Staben inneholder også støtteelementer innenfor militærpoliti, prest, veterinær, presse- og informasjon og juridisk rådgivning. De norske styrkene i Afghanistan har også sitt eget feltpostkontor, som er driftet av feltpostmesteren.

NSE er en nasjonal logistikkressurs som primært understøtter norske avdelinger og stabsfunksjoner i Afghanistan med et bredt spekter av logistikk- og støttestrukturer. Elementet støtter også allierte nasjoner, i den grad Norge har forpliktet seg til slikt samarbeid gjennom International Security Assistance Force (ISAF).

Nasjonalt støtteelement NSE (logistikkavdeling) i Camp Nidaros.

Nemnda fikk grundig gjennomgang av de logistiske utfordringer som man står overfor. NSE er en nasjonal logistikkressurs som understøtter de norske avdelingene i Afghanistan med logistiktjenester. NSE har kapasiteter innen planlegging og ledelse, forsyning, vedlikehold, reparasjoner og berging. I tillegg inngår visse ingeniørkapasiteter i form av håndverkere og tyngre maskinkapasiteter.

NSE har et vidt spenn av oppgaver. Den gjennomfører blant annet daglig vedlikeholdsarbeid på infrastrukturen i de norske bidragenes fasiliteter i Mazar-e Sharif, Meymaneh og på KAIA (Kabul International Airport). Den støtter videre allierte med tjenester dersom det er kapasitet til dette. NSE har også drevet opplæring og kursing av perso-

nell i den afghanske hæren – ANA. I ingeniørtroppen finnes tømrer, elektriker og murer som løser oppdrag både i og utenfor de norske leirene. I tillegg finnes et maskinlag som disponerer gravemaskiner, bulldosere, hjullastere, mobilkran og flere andre tunge maskiner.

Provincial Reconstruction Team (PRT) i Meymaneh

I den afghanske provinsen Faryab har Norge PRT-ansvaret. Det innebærer at de norske styrkene har hovedansvar for å støtte den afghanske hæren og afghansk politi med opprørsbekjempelse i regionen. Denne norskledede PRT-en i Meymaneh (PRT MMN) er en av totalt 28 i Afghanistan. PRT ble opprinnelig etablert i 2004 av Storbritannia, men i september 2005 overtok Norge ledelsen. PRT-en er en tverrdepartementell organisasjon og inkluderer også personell fra Utenriksdepartementet og Politiet. Norsk operasjonsområde inkluderer også Ghowrmach distrikt i Badghis-provinsen nordvest i Afghanistan.

Det er et tett samarbeid med afghanske myndigheter om sikkerhet, styresett og utvikling. PRT opererer ut ifra et partnerkonsept som innebærer at det primært er afghanske styrker som planlegger og leder operasjoner med norsk støtte. På denne måten sørger man for opplæring og veiledning av afghanske sikkerhetsstyrker, samtidig som det øker sikkerheten. Hvilke operasjoner som skal gjennomføres i provinsen blir besluttet av Security Council. Målsetningen er å etablere en sikkerhetssituasjon i Afghanistan som er håndterbar for afghanske sikkerhetsmyndigheter uten støtte fra internasjonale styrker.

Det norske Forsvaret samarbeider også tett med andre nasjoner og partnere. I Faryab samarbeider de med enheter og personell fra Latvia, USA og Makedonia.

Norge har søkt å ha en helhetlig tilnærming til innsatsen i Faryab, og bidrar både militært, sivilt og med politiopplæring. Den norske modellen legger vekt på en klar og tydelig rollefordeling mellom sivile og militære aktører og aktiviteter. Hovedmål for den militære innsatsen er å bidra til at afghanske myndigheter skal overta ansvaret for sikkerheten i Faryab, og det legges derfor avgjørende vekt på å styrke opplæringen av de afghanske sikkerhetsstyrkene. Norske styrker konsentrerer innsatsen rundt trening, rådgivning og samarbeid og militær støtte i felt til afghanske sikkerhetsstyrker, mens afghanerne selv har hovedansvaret for planleggingen og gjennomføringen av de militære operasjonene. Ved å fokusere på trening og opplæring av afghanske sikkerhetsstyrker, legges til rette for overføring av sikkerhetsansvaret og gradvis nedbygging av det internasjonale nærværet.

Norge har frem til 2012 en forholdsvis stor kampstyrke i Meymaneh, herunder kjernen i Task Unit (med Telemark Bataljon i førersetet). Latvia bidrar også med tropper til stabiliseringsstyrken i Faryab og skal overta som ledersjonn i Task Unit. Norge sender bidrag til Force Protection, som Latvia nå har. Kontingent 18 i PRT Meymaneh avsluttes sommeren 2012 og er planlagt som Norges siste. Styrken vil da trekkes over til Mazar-e-Sharif. Norge vil etter planen avslutte sitt nåværende militære engasjement innen utgangen av 2014 i tråd med NATOs plan. Norge vil sammen med andre NATO-land ha et ansvar for å støtte Afghanistan også etter 2014.

Stabiliseringsstyrken PRT jobber med å kartlegge samfunnene i provinsene, vise tilstedeværelse og informere lokal-

befolkningen om valg og andre viktige hendelser. PRTs hovedfunksjon er å understøtte det valgte sentralstyret i Kabul, den afghanske nasjonale hæren (ANA) og det afghanske nasjonale politiet (ANP), og å bistå disse i utviklingen av provinsene. PRT er også en viktig institusjon i arbeidet for avvæpning av illegale væpnede grupper, identifisering av narkotikavirksomhet og svekkelse av makten til regionale krigsherrer.

PRT Meymaneh holder til i Camp Meymaneh ved flystripa i utkanten av sentrum av Meymaneh. Nemnda ble ønsket velkommen av stabssjef, oberstløytnant Arvid Halvorsen. PRT Meymaneh består av omlag mer enn 400 ISAF-soldater fra Norge og Latvia, hvorav Norges andel er rundt 300. Norge har bidratt i PRT-sammenheng siden sommeren 2004 og tok over rollen som ledende nasjon i PRT Meymaneh fra britene 1. september 2005. Provincial Reconstruction Team er små enheter bestående av militære ISAF-styrker og sivile aktører som FN og lokale- eller internasjonale hjelpeorganisasjoner. Videre har Norge tre helikoptre på evakueringsberedskap, og stillinger innen styrkebeskyttelse, stab, lege, prest, verksted o.s.v.

Det militære elementet støtter aktivt opp om de sivile rådgiverne og deres oppgaver. Dette innebærer blant annet å bidra til den grunnleggende sikkerheten i området, støtte ANP og ANA, og gi støtte til myndighetene i planleggingen og gjennomføringen av drift og operasjoner.

Det norske bidraget består blant annet av Military Observation Teams (MOT). Lagene observerer situasjonen i hele provinsen og formidler informasjon. Lagene er spisset i ulike fagområder og er godt trent og drillet til oppgaven. MOT-ene rekrutteres fra oppklarings- og jegeravdelinger, og de opererer over lange perioder på egen hånd ute i felt. Deres oppgave er å være bindeledd til forskjellige deler av befolkningen på distriktsnivå. De har blant annet kontakt med landsbyråd, lokalpolitikere og politi.

Det er rundt 15 ikke-militære representanter i stabiliseringslaget i Meymaneh. Norge stiller med sivil koordinator, politisk rådgiver, bistandsrådgiver samt 16 politifolk som driver med opplæring av afghansk politi. I tillegg bidrar Island og USA med utviklingsrådgivere, og Latvia med politirådgivere.

Norge gir rundt 100 millioner kroner årlig til utviklingstiltak i Faryab-provinsen. Hovedinnsatsområdene er de samme som på nasjonalt nivå: Styresett, utvikling på landsbygda og utdanning. Bistanden blir kanalisert gjennom Afghanske myndigheters egne programmer, FN og frivillige organisasjoner.

Det sivile elementet i det norskledede PRT Meymaneh består av politiske rådgivere, politi og utviklingsrådgivere, som er utsendt av sine respektive fagdepartement. Deres oppgaver er å støtte demokrati- og samfunnsutvikling innenfor sine fagfelter og skal bla.a. samordne arbeidet med den afghanske utviklingsplanen, hvor Norge er en av donorene. De samarbeider tett med afghanske myndigheter og internasjonale organisasjoner på flere nivå. Nemnda ble i denne sammenheng også gitt grundig innføring av sivil koordinator i PRT Meymaneh og av politielementet. Også de norske politifolkene som har drevet opplæringen av den afghanske politistyrken (ANP) kommer til å trekkes.

Operational Mentoring and Liaison Team (OMLT)

Nemnda ble tatt imot av oberst Terje Alvsaker og hans personell i Camp Griffin utenfor Meymaneh. Nemnda besøkte denne og fikk en innføring i arbeidet med å mentore og hvordan det er å delta i felt sammen med de afghanske styrkene. De mentorerer og veileder en afghansk hæravdeling og ved behov støtter dem i planlegging og gjennomføring av sikkerhetsoperasjoner. Målet er å utvikle den afghanske hæren (ANA, Afghan National Army) til en selvstendig, profesjonell og kompetent militærorganisasjon. Norge har OMLT-personell på alle nivå av den afghanske hæren i Nord-Afghanistan.

Opplæringsstyrken består av utenlandske offiserer som trenere, rådgir og fungerer som mentorer for sine offiserkolleger i den afghanske hæren – ANA (Afghan National Army). Arbeidet ble igangsatt i 2006, og arbeidet i teamet gjennomføres i tett samarbeid med den amerikanske Task Force Phoenix. Målet er å få den afghanske hæren opp på et nivå slik at den selv kan planlegge, operere og ivareta sikkerheten i provinsen.

For å skape fred i Afghanistan må de fleste samfunnsorganisasjonene bygges opp på nytt. En grunnleggende forutsetning for at dette skal skje, er at Afghanistan igjen blir preget av sikkerhet – ivaretatt av afghansk politi og den afghanske hæren. ISAFs hovedmål er at afghanerne selv skal sørge for tryggheten i eget land, og oppbyggingen av den afghanske hæren står sentralt i dette arbeidet. OMLT-opdraget legges stor vekt på av norske myndigheter og medfører deltagelse i planlegging og gjennomføring av afghanske hæroperasjoner over hele Afghanistan. Nordmennene fremhever det norske bidraget som utfordrende og at det krever mentorer med kompetanse langs hele skalaen fra tropps- til brigadenivå. Dette belaster i stor grad styrkene hjemme i Norge ved at dette dreier seg om høyt kvalifiserte, sentrale og erfarent nøkkelpersonell.

Flere påpekte at reelt sett har utviklingen i Faryab - og de nærliggende provinser i nord – de siste par årene gått gal vei. Det ble understreket det inkomsekvente i at mens de militære styrkene bygger opp sikkerhet, så mangler til dels samordningen og samvirket mellom sikkerhetsarbeidet og de to andre utviklingspilarene fra Norges side: utviklingstiltak som skal bygge opp det sivile samfunn (skoler, veier, brønner o.l.) samt myndighets- og nasjonsbygging.

ISAF

Det jobber til enhver tid norske stabsoffiserer med vidt forskjellige arbeidsoppgaver i ISAF. Nemnda ble orientert om forskjellige sider ved arbeidet og om arbeidet rundt exit-strategien 2014 og hvilke behov for videre militær bistand som trengs også etter 2014.

49 land deltar i ISAF (herunder samtlige 26 NATO-land). Ytterligere 20 land bidrar økonomisk til gjenoppbygging og stabilisering. Selv om det fortsatt gjenstår mye i arbeidet for å stabilisere landet, er det på mange områder skjedd en positiv utvikling i hverdagen for store grupper, selv om sikkerhetssituasjonen fortsatt må betegnes som vanskelig.

- I 2010 gikk mer enn syv millioner unge på skole, hvorav nær tre millioner jenter. Anslått fem millioner unge hadde ikke tilgang skole, eller får ikke gå på skole. Afghanistan har rundt 12,000 offentlige skoler, men halvparten er uten skolebygg, og eleven samles i telt eller under åpen himmel.

- Fortsatt kan kun 18 prosent av kvinnene og 50 prosent av mennene lese og skrive.
- Mer enn 80% av afghanerne har adgang til helsevesen, mot 9% i 2002. Kvaliteten er dog lav.
- Det finnes (ved utgangen av 2009) 75 TV-stasjoner/kanaler og rundt 60 radiostasjoner i landet.
- Over 80% av afghanerne har adgang til en telefon. Mobilnettet utvides stadig.
- Rundt 300.000 afghanske sikkerhetsstyrker (hær, politi) er opptrent.

Regionkommando Nord (Regional Command – North, RC-N) i Camp Marmal, Mazar-e Sharif. Hovedkvarteret for ISAF-styrkene i Nord-Afghanistan ligger i Mazar-e Sharif. Regionkommando nord (RC-N) er en av ISAFs fem regionale kommandoer i Afghanistan og er under tysk ledelse. RC-N ligger vegg-i-vegg med den norske leiren Camp Nidaros. Norge har den nest største kontingenten i RC-N, nest etter Tyskland, og er representert i sentrale stillinger innen de fleste fagområder. RC-N fører kommando over alle NATO-styrkene i nordregionen (i praksis omtrent alt territorium nord for Hindu Kush-fjellkjeden). RC-N fører blant annet kommando over utrykningsstyrkene (QRF), helikopter- og flykapasiteter og feltsykehuset i Nord-Afghanistan. RC-N fører likeledes kommando over de forskjellige PRT-ene i nord.

RC-Ns oppgave er å gjennomføre militære operasjoner i nært samarbeid med sivile aktører og afghanske sikkerhetsstyrker innenfor operasjonsområdet, som strekker seg over alle de nordlige provinsene i Afghanistan.

Nasjonalt støtteelement Kabul International Airport (KAIA)

Nemnda ble mottatt av oberstløytnant Ole Tomb, som også tilrettela en rekke arrangementer. Nemnda hadde samtaler med annet tilstedeværende norsk personell. Det nasjonale støtteelementet på flyplassen i Kabul er lite men håndterer mye, i tillegg til flygninger. Ved flytting til ”nye” KAIA på nordsiden har det norske elementet fått bedre plass, samt forlegningsrom i nybygd kaserne. Dusj- og toalettfasiliteter er felles i bygget. NSE har eget område med kontor- og lagertelt, samt en viss overnattingskapasitet. Her finnes også containerbasert dusj/toalett.

Camp Alamo - Ana Signal School

Nemnda besøkte Ana Signal School i Camp Alamo. Skolen er lokalisert innenfor området til Kabul Military Training Center, men er tenkt flyttet til Camp Mike Spann i Mazar-e-Sharif sammen med ANA Engineer School og MP School. Flyttingen er planlagt i 2012.

Norge har bidratt med mentorer til ANA Signal School siden oktober 2010 og har hatt en lead role (april-oktober 2011), en rolle som skal overtas av Canada. Den multinasjonale avdelingen består ellers av amerikanske, belgiske, svenske og finske mentorer, som i samarbeid med den afghanske skolestaben, bidrar til å utdanne sambandspersonell til den afghanske hæren og sikkerhetsstyrker.

Det norske personellet har i utgangspunktet sambandsbakgrunn eller IT-bakgrunn, men mye av arbeidet har så langt vært grunnleggende militærfaglig opplæring. Utdanningen videre vil faglig sett endres fra grunnleggende sambandsstjeneste til mer avansert sambandsstjeneste, som

inkluderer kapasiteter som radio, data og nettverk, radio-undervisning ved ANA Signal School Voice over IP, e-post og satelittkommunikasjon. Dette er helt klart en stor utfordring for ANA, og vil kreve mentorering og monitorering over tid utover 2014.

Mer enn 1100 afghanske elever er så langt uteksaminert, som radiooperatører, underoffiserer og sambandsoffiserer. På det tidspunkt nemnda var på besøk (i oktober) var det fem nordmenn, som også vil være det faste bidraget fremover. Mentorteamet teller totalt litt over 40.

Generelt – saker tatt opp

Siden forrige besøk i 2010 har ISAF økt det militære nærværet i Meymaneh betydelig med amerikanske soldater. I hovedsak mentorerer og støtter disse de afghanske sikkerhetsstyrkene. Styrken vil også ha med seg kirurgisk team til Role 2 sykehuset i Meymaneh og flere helikoptre av typen Black Hawk, noe har forbedret og utvidet mulighetene for redningsoperasjoner og Medevac. United States Agency for International Development (USAID) er på plass og driver et aktivt utviklingsarbeid, inkludert rådgivning og støtte for afghanske bønder/landbruk. Tilstedeværelsen av amerikanske militære enheter og USAID ansees av norske styrker som en styrking i regionen. Nemnda ble også fortalt at Storbritannia har en tilsvarende organisasjon som USAID.

Faryab - provinsen der Norge har sitt største styrkebidrag - har historisk vært preget av et høyt konfliktnivå. Etter Talibans fall i 2001 kom dette til uttrykk gjennom væpnet konflikt mellom grupper, og den delvise avvæpningen av disse gruppene etter Talibans fall dempet ikke rivaliseringen mellom dem. Væpnet motstand mot myndighetene og ISAF har tiltatt i Faryab, noe som gir en forverret sikkerhetssituasjon. Opprørerne søker nå å styrke sin posisjon ytterligere som et alternativ til myndighetene, og norsk personell ser f.eks. at Talibans shariadomstoler blir brukt som alternativ til myndighetenes domstoler. Samtidig svekker interne interessekonflikter opprørernes slagkraft. Lokale aktører som ønsker å formalisere sine posisjoner, søker nå i mange tilfeller å få godkjent egne militser som legale statlige sikkerhetsrepresentanter. Slik prøver de å legitimere sin maktbruk og dermed skaffe seg et bedre utgangspunkt for tiden etter ISAFs uttrekking fra Afghanistan.

ISAF regner med at voldsnivået i Faryab kommer til å øke. Økningen av myndighetsstøttede militsgrupper og fortsatt høy opprørsaktivitet setter flere våpen i omløp og skaper mer konfrontasjon. I Faryab vil ikke kampen bare stå mellom myndighetene og opprørerne, eller mellom opprørerne og lokal milits, men antagelig også i økende grad mellom ulike militsgrupper som er tilknyttet rivaliserende interessenettverk. Situasjonen vil følgelig bli enda mer uoversiktlig og vanskelig i tiden fremover.

Fra slutten av 2009 økte den norske aktiviteten i provinsen, og antallet sikkerhetshendelser økte, selv om Faryab fortsatt betegnes som ganske rolig og trygt i afghansk sammenheng. Selv om det er de afghanske sikkerhetsstyrkene som angripes mest, utgjør veibomber en konstant trussel for ISAF- og nordmennene rapporterer stadig om å bli beskyttet med håndvåpen eller rakett-drevne granater. Størst bekymring er veibomber, men de får mange tips inn fra lokalbefolkningen om når og hvor opprørere har

lagt ut slike. I områder som Gowhrmach, Almar og Dowlatabad er det store utfordringer, med stor veibombetrusel. Bruken av improviserte sprengladninger har økt. I tillegg har angrep mot nøkkelmål fra grupper av selvmordsbombere vist markert økning. Denne type angrep gjennomføres både for propagandaeffektens skyld og for å nøytralisere myndighetspersoner som truer opprørerne.

Norske soldater er utsatt for angrep, både under rutinepatuljer og ved operasjoner der de understøtter afghanske styrker i operasjoner. Noen av stridskontaktene betegnes som voldsomme og langvarige trefninger. Dette til tross; tilstedeværelsen over tid har hatt effekt, og de norske styrkene opplever at situasjonen er mer stabil, og i områder der hvor styrker har operert over tid – og er tilstede over tid - går trusselnivået ned.

Nemnda ble orientert om forskjellige operasjoner i Faryab-provinsen, som den norskledede stabiliseringsstyrken sammen med de afghanske sikkerhetsstyrkene og provinsmyndighetene har gjennomført. Målet med operasjonene er å bedre sikkerhetssituasjonen. Sikkerhetssituasjonen beskrives som krevende og den humanitære standarden svært lav. Hovedmålet er å få et bedre forhold til lokalbefolkningen, bedre sikkerheten for den afghanske befolkningen i området og gi mulighet for å starte utviklingsprogram og bygge infrastruktur. En annen viktig målsetning for operasjonene er å skape sikkerhet i området gjennom kontinuerlig tilstedeværelse av afghanske sikkerhetsstyrker. Gjennom de årene ISAF har operert i landet har man erfart at effekten blir dårlig når de militære styrkene trekker seg ut av området umiddelbart etter operasjonen. Det skaper et sikkerhetsvakuum der opprørere og kriminelle kan returnere og fortsette sin virksomhet. Derfor er det viktig at sikkerhetsstyrker blir igjen i området, etter at operasjonen er ferdig. Deretter vil afghanerne selv stå for bemanningen og sikkerheten, blant annet ved å patruljere i området og opprettholde en god dialog med lokalbefolkningen. På sikt vil operasjonen også føre til bygging av nye veier og annen infrastruktur, noe som forventes å føre til et noe enklere liv for lokalbefolkningen. Flere av operasjonene ble gjennomgått, herunder en større trefning til afghansk støttepost "Russian Hill" nord av Meymaneh.

Kjøretøy/system for ruteklarering

I denne sammenheng ble det tatt opp spørsmål om manglende anskaffelse av ruteklareringssystemer (ruteklaringskjøretøy, mekanisert minerydding, og etterforskning knyttet til dette m.v.). I dag driver personellet ruteklarering (minerydding, manuell gjenfinning) ved å søke gjennom området med en metalldetektor, altså ved utgående personell. Riktignok bærer minerydderne personlig beskyttelsesutstyr, slik som hjelmer, visir, armerte hansker, vester og støvler, men effekten av disse er begrenset og ikke i stand til å møte skadevirkningene fra mange mine- og veibombetyper.

I forskjellige operasjoner i Faryab er kjørerutene utsatt for IEDer. På samme tid som transport ut i operasjonsområdene skal foregå raskest mulig, bremses kolonner opp av at ruten må ryddes, av minepersonell som kan måtte gå ute i timevis, utsatt for fiendtlig beskytning. Operativt bør slik rydding skje så hurtig som mulig, med oppdagelse og uskadeliggjøring i en enklest mulig operasjon, og med minst mulig utsatthet for personell. Dette er spesielle kla-

reringskjøretøy som kjøres gjennom et minefelt for å finne eller detonere minene den kjører over. Kjøretøyene er designet for å motstå eksplosjonene.

Personellet peker på at IEDer utgjør den desidert største trusselen mot ISAF og afghanske sikkerhetsstyrker og 80 prosent av ISAFs tap i Afghanistan kommer fra improviserte sprengladninger. Bruken av dem har økt de siste årene.

For personellet i felt oppleves det uforståelig at Norge bruker så lang tid på å anskaffe eller utvikle ruteklaringskjøretøy når det finnes "hyllevare" med flere tilgjengelige og effektive ruteklarings-systemer på markedet, herunder både fransk, dansk og amerikansk utstyr. De stiller også spørsmålsteget ved hensiktsmessigheten i å binde seg til ruteklaringskjøretøy som etter deres mening hverken er tilstrekkelig egnet eller gir besetningen tilstrekkelig beskyttelse. Det fremholdes at det som Forsvaret jobber med å utvikle, i stor grad fortsatt vil kreve bruk av fotbasert søk. Soldatens ønske er kjøretøyer med en beskyttelse mot IED på 50 til 150 kg, godt mer enn hva det foreslåtte kjøretøyet tåler. En bieffekt av slik beskyttelse er at den tvinger fienden til å nytte større IEDer, noe som vanskeliggjør logistikk og utlegging og dermed gjør nettverket mer sårbart for deteksjon - noe som i sin tur påvirker styrkebeskyttelsen eksponensielt utover selve kjøretøyet. Fra spesialistene i Task Unit nevnes amerikanernes MATV som eksempel, omtrent like stor og tung som Dingo, omtrent samme mobilitet, men som tåler ca fem ganger så stor IED.

Personellet påpekte også mer generelt at vognparken er slitt og krever veldig mye vedlikehold. Reservedelssituasjonen til tider er svært anstrengt som følge av lange leveringstider. Stabiliseringsstyrkens evne til å gjennomføre operasjoner begrenses av materielltilgjengeligheten og behovet for å gjennomføre opplæring og trening i operasjonsområdet.

Kjøretøyene overlastes ofte med 1-2 tonn vekt under operasjoner og mangelen på veier, eller svært dårlige veier, bidrar ytterligere til slitasjen. De pansrede kjøretøyer som Norge anskaffer har forholdsvis liten motorkraft og personellet mener de ikke er de beste egnede for afghansk terreng.

På de lange transportaksene (Ringveien) er det nå fast dekke, hvilket gjør det langt vanskeligere å plassere veibomber midt i vei. Veistandarden utenfor hovedvei er i imidlertid av en slik art at belastningen på rullende materiell er uvanlig stor. Dette setter store krav til logistikk- og vedlikeholdspersonell. Logistikkavdelingen ble berømmet av flere. Ved verkstedet i Camp Nidaros har verkstedet blitt utstyrt med traverskran siden forrige befarings.

Brukerne av kjøretøyene understreket at de fortsatt har en god del nesten utrangert materiell, som er nær "break-down". Hvis vognene får stopp under kjøring, kan dette i tillegg medføre ekstra sikkerhetsrisiko ved at man lettere kan bli utsatt for angrep. Det ble også pekt på at sambandet ombord i vognene er utilstrekkelig og gir svekket kommunikasjon. Nemnda fikk opplyst at HF-kommunikasjon nå er montert. Personellet etterspør flere pansrede kjøretøy, som i fall tåler mer enn 10-kg veibombe. Personellet fremholdt det som en generell trygghetsfølelse når man kjører ikke-pansret. Nemnda merker seg at dette er noe som har forsterket seg og delvis er endret fra tidligere befarings. Da ble det fremholdt som operativt nødvendig

at man hadde en kombinasjon av pansrede og upansrede kjøretøyer. Topografien i regionen er slik at i mange områder vil tunge kjøretøy kunne være til direkte hinder og ikke skape nødvendig fleksibilitet.

CV90 skal etter denne kontingenten transporteres til Mazar-e-Sharif – og deretter hjem til Norge.

Afghansk personell

Det ble fra flere hold reist spørsmål om hvordan Norge skal ta vare på sine afghanske tolker og eventuelle andre afghanere som jobber for Norge når norske styrker trekker seg ut.

Bakgrunnen er at det blant afghanere som jobber for internasjonale styrker i Afghanistan er en utbredt frykt for egen sikkerhet og represalier rettet mot deres familier når utenlandske styrkene forlater landet. Sikkerheten generelt for ansatte afghanere er pr. i dag godt ivaretatt, men det er åpent hva som kan skje når Norge i det alt vesentlige trekker seg ut.

De norske styrkene har et større antall afghanere ansatt og noen bor lokalt, mens andre igjen er tilknyttet basene. Særlig tolkene er fra før utsatt for identifisering i og med at de er med i felt sammen med de norske soldatene. Tolkene hjelper norske soldater til å komme i kontakt med lokalbefolkningen, og får gode skussmål for at de gjør en god og viktig jobb.

Forutsetningsvis er engasjementet/kontrakten over i det øyeblikk norske avdelinger er reist fra landet. I utgangspunktet risikerer de som jobber for norske styrker å havne i en sikkerhetsmessig utsatt posisjon, både under perioden og etter hvert som Norge avvikler sitt engasjement.

I hvilken grad sikkerhetssituasjonen for afghanske ansatte bør føre til ekstraordinære tiltak, tar ikke nemnda stilling til, men mener det er grunn for myndighetene å drøfte dette.

Merking av sanitetskjøretøy

Det ble igjen tatt opp med nemnda bruk av genferkorset (sanitetskorset) under operasjoner i Afghanistan. I henhold til Genevekonvensjonen skal det røde korset beskytte bæreren mot å bli beskutt, tilsvarende gjelder for alt som er merket med genferkorset. Sanitetspersonellet kan bære våpen til egenbeskyttelse.

Sanitetspersonellens opplevelse er at det røde korset i felt gir ingen beskyttelse og at hverken Taliban eller andre opprørere respekterer rødt kors, eller for den saks skyld andre sanitetssymbol (halvmånen). Tvert om blir militære kjøretøy med sanitetskors nærmest blinket ut som mål, og tas under beskytning - samtidig som sanitetskjøretøy ikke har tilstrekkelig høy egenbeskyttelse i form av tyngre våpen. Sanitetssoldatens bevæpning er HK-416, mens ildoverfall erfaringsmessig skjer fra hold langt utenfor rekkevidden til dette våpenet. I realiteten har sanitetssoldatene da ikke noe å forsvare seg med. Dette oppleves som en uholdbar situasjon, der soldatene har en selvforsvarsrett, men ingen reell selvforsvarsevne.

Til nemnda ble det opplyst at flere nasjoner har fjernet det røde korset allerede, og at det i andre nasjoner var en pågående diskusjon om det samme. Et synspunkt var at det også for norske sanitetsoperasjoner på bakken vil være langt tryggere å fjerne det røde korset og da kunne operere med betydelig høyere egenbeskyttelse og større effektiv

ildkraft. Det ble også nevnt mulighet for bedret bevæpning til selvforsvar av eksisterende sanitetsvogner.

Nemnda vil peke på det særlige ansvar som Forsvaret har for å ivareta sikkerhet for eget personell, enten gjennom tilstrekkelig egenbeskyttelse eller ved at sanitetspersonellet sikres tilstrekkelig gjennom sikringsstyrker. Det røde korset på armbind og kjøretøyer gir ikke den beskyttelsen det er ment å skulle ha, og sanitetspersonellet, materiell og kjøretøyer blir beskyttet. Personellet hadde helst sett at Genevekonvensjonen ble overholdt av opprørsgruppene, men når de blir angrepet uavhengig av merking og heller ikke kan forsvare seg med tyngre våpen, utsettes de for unødig fare. Dette kan også utsette andre for fare, i og med at de må forsvares av annet militært personell. Nemnda ser at ved å fjerne merking med rødt kors, tapes en viktig symboleffekt. Når sanitetspersonellet angripes, mener nemnda at de må gis tilstrekkelig mulighet til selvforsvar.

Transport, fly

Personellet sier seg svært godt fornøyd med ordningen med innleid fly (Fokker 50) for transport innen Afghanistan, som flyr under nær sagt alle forhold. Det ble gitt uttrykk for en viss bekymring om innleid fly skulle byttes ut med norske Hercules. LOG-fly mellom Norge og Afghanistan blir omtalt som praktisk og vesentlig for personellets følelse av bl.a. å kunne komme raskt hjem til Norge, både ved permisjon og ved andre situasjoner, men det var noe klage på regularitet og flyets standard. Det er en del værmessige og flyoperative begrensninger som kan skape noe ekstra ventetid.

Forsvaret leier også inn tunge sivile transportfly for gods. Fra våren 2010 har Strategic Airlift Capability (SAC) operativ kapasitet med tre nye transportfly av typen Boeing C-17, noe som vil ha stor betydning. SAC er et samarbeid mellom 13 Nato-land samt Sverige og Finland. Avtalen gir transportmuligheter med stor last over lange distanser, og vil minske leiebehov for sivile fly for å frakte last til Afghanistan. Norges andel er 400 flytimer per år. Den norske styrkesjefen sier seg svært godt fornøyd med at logflyet + andre transporter nå kan lande direkte i Mazar-e-Sharif. Dette har gitt betydelig effektiviseringsgevinst, minskede kostnader og forenklet transporten for personellet, bl.a. ved hjemreiser.

Mye av det tyngre og omfattende utstyret til Afghanistan går sjøveien. Dette er ugradert materiell som ikke krever sikringsstyrker ombord. Selv om transportveien er lang og tar tid, er det lønnsomt.

Andre saker

Det ble overfor nemnda uttrykt ønske om å få norske spesialstyrker til Afghanistan igjen, når New Zealand våren 2012 avslutter sin periode, med opplæring av den afghanske spesialenheten Crisis Response Unit i Kabul. Det var Norge som startet oppbygging av denne enheten og ga den betegnelsen Crisis Response Unit Task Force 24, etter agentnummeret til Gunnar «Kjakan» Sønsteby. Enheten regnes som den best trent i den afghanske hæren og avgjørende når afghanske sikkerhetsstyrker skal overta sikkerhetsansvaret selv.

Ved tidligere befaringer har det vært en del klager på utrustning og utstyr, og tidligere har det vært uttrykt

bekymring for manglende reservedeler og bekymring for funksjonsfeil ved bruk av blyfri ammunisjon (miljøammo) på HK-16. Våpenet får ved denne befarings skryt. Det har vært en del frem og tilbake med blyfri ammunisjonen, men blyammunisjon brukes inntil ny blyfri ammunisjon er på plass.

Den norske styrken i Mazar-E Sharif har ikke lenger eget norsk kjøkken, men har inngått avtale med et cateringselskap. Tilsvarende er det på KAIA, mens nordmennene driver eget i Meymaneh. For PRT-Meymaneh har det vært diskutert om ikke de skal inngå leieavtale som i Mazar-E Sharif, men avdelingen gir hundre prosent uttrykk for at de ønsker å beholde norsk kjøkken, med de fleksible åpningstider som i dag eksisterer.

Kjøkkenet i Meymaneh er imidlertid nedslitt og sliter med å holde tilstrekkelig bygningsmessig og topp hygienemessig standard. Matens kvalitet skrytes det av.

Lønn, tillegg, tap av velferd (ferie) var tema også ved denne befarings. Det ble påpekt at inntekt i IntOps ofte ligger under hva man kan tjene ved avdelinger med høyt aktivitetsnivå (øvelser) i Norge. Enkelte tok også opp plassering på lønnsregulativet og mente at dette lå under sammenlignbare stillinger i Norge.

Likeledes ble det reist spørsmål om enkelte stillingsplasseringer, som ble karakterisert som "tilfeldig". Dette gjaldt i særlig grad for avdelingsbefal, men også for noen grenaderer. For noen var det heller ikke samsvar mellom stillingsutlysning og hvilken jobb vedkommende faktisk utførte. Noen hadde høyere fast grad hjemme enn i utlandet, som skyldes at de gikk ned i grad, og mente at det er for liten fleksibilitet i da å la vedkommende få lønn etter grad i vedkommende stilling. Det likeledes noe klage på lønnstrinn og bonus.

Saker som angår forhold rundt stillinger, lønnplassering, ferie, m.v." behandles ved Ombudsmannens kontor.

To skattesaker ble tatt opp. Den ene er knyttet til antall måneder i rotasjon. Dette kan gi utslag som at personell med seks måneders rotasjon får en mer skattegunstig posisjon enn personell med kortere rotasjon, selv om antall tjenestegjørende måneder i Afghanistan i løpet av året er identisk. Ofte er begrunnelsen for kortere rotasjon særskilt høy tjenestebelastning. Personellet opplever det som urettferdig at rotasjonsmønstret skal bestemme de skattemessige forhold.

Den andre skattesaken er knyttet til stillinger i NATO, der noen stillinger er definert som "utenlandsskatt" og andre ikke. Saken har sitt grunnlag fra en tolkning fra Skatteetaten som ble gjort gjeldende fra ligningsåret 2009, og hvor stridens kjerne er en definisjon om hvilke stillinger i utlandet som kommer inn under begrepet "Atlanthavspaktens organisasjon". Selv om NATOs organisering og oppgaver endrer seg over tid, synes det for nemnda rimelig at det tilligger FD å definere hvilke stillinger som er å anse som en del av Atlanterhavspaktens organisasjon.

Forsvarsdepartementet har kompensert personell i slike stillinger, men slike saker bør ut fra likhetsprinsipper finne sin prinsipielle løsning, noe som antagelig kun kan skje på politisk plan, eller etter domstolsbehandling.

Personellet hadde en klar oppfatning av at to hjemreiser i løpet av 6 måneders tjeneste er i minste laget, og ønsker seg tre slike.

Personellet understreket nødvendigheten av i større grad å kunne trene og oppøve på samme materiell hjemme som ute.

Nemnda har ved tidligere befaringer også bemerket det lille antall militærpoliti som tjenestegjør i forhold til hvilke oppgaver som skal utføres, og den merbelastning dette nødvendigvis medfører for personellet. Det er ikke skjedd økning i antall personell siden forrige gang nemnda bemerket dette.

Leirene fungerer stort sett bra og personellet sier seg alt i alt fornøyd. I Meymaneh er leiren hovedsakelig basert på container-rom samt noe telt, mens leiren i Mazar-e Sharif er basert på telt. Personellet sier seg godt fornøyd med å bo i teltleir (Camp Nidaros) og det fremkom ingen klager på selve boformen. Teltenes levetid har vært langt bedre enn forventet og det regnes med at de holder ut tiden til 2014. Det er knyttet en del usikkerhet til kapasiteten i Camp Nidaros når norske styrker i Meymaneh overføres, det er også mulig at enheter fra andre land ønsker seg til Mazar-e Sharif.

Personellet betegner velferdstilbudet som brukbart, men føler ikke at de prioriteres hva angår velferd. Tilbudet i Camp Nidaros er dimensjonert for betydelig større styrker enn dagens, mens i Meymaneh er det plassmangel for enkelte deler av velferden. Dette gjelder blant annet for antall pc-er og IP-telefon.

Særlig viktig er tilgangen på internett og IP-telefoner for gratis samtaler med familie og venner hjemme i Norge. Dette gjør kontakten enklere og dermed oppholdet lettere for personellet. Nemnda vil understreke det uvanlig store informasjonsbehov (bl.a. å kunne lese lokalaviser på nett) under operasjoner langt hjemmefra, og avdelingene bør utrustes med tilstrekkelig antall PCer og IP-telefoner. Etter nemndas oppfatning synes denne delen av velferdstilbudet i Meymaneh fortsatt underdimensjonert.

Prestetjenesten og velferdstjenesten karakteriseres begge som gode, profesjonelle og nødvendige. I Camp Nidaros fungerer kantinetelt, filmtelt og kirketelt bra, mens forholdene ikke er like gode i Meymaneh. Nemnda har allikevel godt inntrykk av veldrevne militærbaser, der den enkelte soldat tas godt vare på. I Meymaneh er det styrkeelementer som lever under feltmessige forhold over lang tid, og det må etter nemndas oppfatning tas særlig høyde for deres velferd når de er i hvilemodus i basen.

Mannskapene fremhever videre viktigheten av velutstyrte treningsrom og treningshallene er blitt bra. Derimot er det dårlige muligheter for utendørsaktiviteter, med unntak av jogging, som foregår på betong- og/eller grusveiene. Løpingen foregår da på runder i indre leir.

Toalett, vask- og dusjforhold for personellet er stort sett i spesielle containere (ablution), i to av leirene. Sanitærforhold og hygiene betegnes som god og er kontinuerlig overvåket.

Den norske styrken har "no-can rule" – altså alkoholforbud. Dette ut fra at man befinner seg i et muslimsk land og

at det skaper en trygg og sikker ramme for tjenesten. Det kan oppleves til dels problematisk at en del samarbeidende land ikke følger samme regel. Nemnda ser den norske holdningen som svært positiv.

Personellet understreker at en effektiv sivil gjenoppbygging er helt avgjørende for å få Afghanistan på fote igjen. 15-20 prosent av bistanden til Afghanistan er øremerket til Faryab. Afghanistan er et av landene som mottar mest utviklingsbistand fra Norge. Regjeringen har besluttet at Norge skal bidra med 750 millioner kroner i årlig bistand til Afghanistan i perioden 2008 til 2012.

De norske avdelingene har tidligere bistått lokalbefolkningen med bl.a. brønnboring for å få rent vann. Det er afghanske entreprenører som har utført arbeidet på brønnen og det er afghanske lokale ledere (landsbyråd) som bestemmer hvor brønnene skal være. Som ved tidligere befaringer understreker flere at den norske sivile bistand ikke synes tilstrekkelig. Det blir også gitt uttrykk for et forholdsvis spent forhold mellom militære og sivile hjelpeorganisasjoner. Soldatene som nemnda var i kontakt med gir uttrykk for at de føler seg som "soldater med human ansikt", at de er medmennesker og derfor savner å kunne gjøre mer for å avhjelpe nød og bistå befolkningen direkte når nødvendig. PRT-sjefen har ingen midler til rådighet (håndkasse) for å kunne bistå sivilbefolkningen i sitt område.

Personellet stiller spørsmål ved den norske modellen som de opplever som bastante skiller mellom sivile og militære aktører og aktiviteter. De skulle gjerne ha sett at norsk bistand og sivile hjelpeorganisasjoner i større utstrekning kunne bidra til gjenoppbygging i de områder hvor det skapes grunnleggende sikkerhet av ISAF. Den norske innsatsen i Afghanistan er delt i tre: sikkerhet, styresett og utvikling. Forsvaret har ansvaret for sikkerhetsarbeidet. Norges innsats skiller seg derfor fra flere av samarbeidslandene (som for eksempel Tyskland og USA). Der står militære styrker i større grad også for utviklingssatsingen.

Medisinsk evakuering, sanitet

Nemnda besøkte NAD - det norske helikopterbidraget Norwegian Aeromedical Detachment -og ble mottatt av oberstløytnant Øivind Gunnerud. Det norske helikopterbidraget har siden 2008 gjennomført langt over 200 evakueringsoppdrag med langt flere enn 200 pasienter.

NAD er Luftforsvarets bidrag til Afghanistan. Oppdraget til NAD innebærer at et Bell 412-helikopter flyr ut og evakuerer pasienter ved behov. Pasientene blir fløyet til nærmeste feltsykehuset, normalt sykehuset i PRT Meymaneh, hvor de får medisinsk behandling eller klargjøres for videre evakuering. NAD samarbeider med US Army Aviation, og inngår som en del av PRT Meymaneh. Etter at amerikanske enheter kom til Meymaneh er antall helikoptre økt, og USA og Norge skifter på flyvning. Amerikanernes Blackhawk-helikoptre har større rekkevidde, mer motorkraft, større løftekraft og har økt helikopterberedskapen betydelig.

NAD består av medisinsk personell, flyteknikere, stab og brann- og redningstjeneste. Bidraget har beredskap 24 timer i døgnet, 7 dager i uken, og har et operasjonsområde som inkluderer hele Faryab-provinsen.

Det norske detasjementet har tre helikoptre til rådighet. Til enhver tid er to helikoptre klare til bruk; et medisinsk helikopter og et sikringshelikopter. Det tredje er et reserverhelikopter som blir satt inn hvis et av de andre ikke fungerer. Mannskapet inkluderer alt fra flyoperativ sektor og medisinsk personell til folk som jobber med logistikk. Det er 339- og 720-skvadronene, henholdsvis på Bardufoss og Rygge, som bytter på å bemanne oppdraget.

Hvis angrep skjer og skader oppstår, er gangen i evakueringen at det ene helikopteret kommer raskt på vingene og henter den skadede soldaten. Personellet ombord starter den medisinske behandlingen, mens Bell-helikopter nummer to sirkler rundt området som en beskyttelsesmekanisme dersom situasjonen tilsier at det er behov for dette. Sikringshelikoptret er utstyrt med høykapasitets mitraljører.

Den medisinske evakueringsmulighet som ved dette er gitt, gir en åpenbar trygghetsfølelse for personellet på bakken. Helikoptermiljøet i Meymaneh fremstår for nemnda som profesjonelle og flinke folk. Nemnda har ved tidligere anledninger gitt uttrykk for at dette bidraget er viktig, ikke minst for sikkerheten for styrkene i Afghanistan. Bakkestyrkene opererer med stor risiko, de er ofte i kamphandlinger og de har nå en bedret trygghet.

NAD har fløyet flere oppdrag siden oppstart våren 2008. Personellet ved detasjementet gir overfor nemnda sterkt uttrykk for at selv om oppdraget er meningsfylt og viktig, er det svært belastende for det lille helikoptermiljøet som Luftforsvaret har. Etter deres oppfatning er miljøet så lite at man kun kan klare å deployere i Afghanistan i korte perioder – hvis oppdrags- og øvelsesmengde hjemme i Norge holdes på samme nivå.

I Meymaneh finnes en kirurgisk enhet og en godt utstyrt sykestue. Kirurgisk enhet er for tiden bemannet med makedonsk personell. Militært hovedhospital (tysk), som kan utføre alle typer operasjoner, finnes i Camp Marmal. De makedonske legene ved PRT'en roser utstyrsnivået ved enheten. Norsk "allmennlege" finnes, likeledes tannlege, øvrig helsepersonell og veterinær.

Legeteamet har lagt ned et omfattende arbeid i Meymaneh. Blant annet på anestesivdelingen på det regionale sykehuset er mange pasienter blitt operert med narkose på sykehuset (som over en million mennesker sogner til). Nemnda er av den oppfatning at dette arbeidet har styrket PRT-ens tillit og troverdighet i regionen.

I Mazar-e-Sharif finnes også norsk sykestue. Nemnda ble videre orientert om det arbeidet som foregår med utgangspunkt i FSAN og Camp Nidaros med norske anestesileger som driver opplæring på region/lokalsykehus i byen. Dette er et virksomhetsområde hvor Forsvaret/norske leger yter uvurderlig støtte til det afghanske helsevesen.

Hjemmeavdeling og kontaktledd

Nemnda er tidligere orientert om det støtteapparat som finnes i Norge, med kontaktpersonell dedikert alle forsvarsgrener, avdelinger og grupper.

Hærens styrker, IntOps-avdelingen er hjemmeavdeling for alt norsk militært hærpersonell som er i utenlandstjeneste. Hjemmeavdeling er den avdelingen som kaller inn og setter opp styrkene. Den har den personellmessige forvaltningen fra innkalling til dimisjon. Det er gjennom dem man kan komme i kontakt med soldatene og befalet som

er ute. IntOps-avdelingen holder til på Terningmoen i Elverum. Personellet der har lang erfaring med avdelinger både i FN- og NATO-tjeneste. IntOps-avdelingen er familiens og pårørendes kontaktledd.

De fleste ved IntOps-avdelingen arbeider daglig med virksomhet knyttet til internasjonal tjeneste, og mange har selv gjort tjeneste utenlands. Det finnes personellkontor, utdanningsseksjon som koordinerer utdanning og forberedelser i Norge før utreise og som har god kjennskap til forholdene ute, og en sanitetsseksjon med leger og sykepleiere. De har også prest med erfaring både fra arbeidet hjemme og i utlandet.

Personellet i IntOps-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum bemanner på skift en 24-timers kontaktlefon for pårørende. Kontaktlefona skal være et fast kontaktpunkt som alltid er tilgjengelig for familiene. Den vakthavende offiser som til enhver tid betjener denne telefonen vil formidle meldinger til de som er ute.

Dersom det inntreffer hendelser i hjemmet og det er behov for raskt å få overbrakt melding, skal alle henvendelser fra pårørende til personell gå gjennom vakthavende i IntOps-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum. De kan raskt komme i kontakt med avdelingen, og sørge for at vedkommende får meldingen.

Det er egne familiekontakter (eller ressurskoordinator) på tjenestestedet i Norge. Vedkommende er familiens direkte kontaktpunkt. Hun eller han har en sentral rolle i arbeidet med å forberede familien på utenlandstjeneste. En viktig del av dette arbeidet går ut på å skape et godt og trygt miljø for de som blir igjen ved bataljonen. Familiekontakten kan hjelpe til med å formidle informasjon til de som er hjemme mens en i familien er borte, og tre støttende til hvis noe uforutsett inntreffer. Personellet synes nå å være mer fornøyd enn tidligere med hvordan arbeidet foregår, og hvordan familie/pårørende ivaretas ved behov.

Norges innsats

Afghanistan var i 2001 det femte fattigste landet i verden, og herjet av krig gjennom tiår. Taliban hadde tatt styringen i størstedelen av landet, og en hel verden ble sjokkert over daglige brudd på grunnleggende menneskerettigheter, systematiske overgrep mot kvinner, utelukkelse av jenter og kvinner fra utdanning og offisielt liv, offentlige henrettelser, forbud mot fjernsyn og andre moderne kommunikasjonsmidler og gjennom ødeleggelser av historiske og religiøse monumenter.

Afghanistan var også blitt et fristed for terrororganisasjoner – som Al Qaeda – som brukte landet som base for planleggingen av terrorhandlinger i andre land. De største terrorangrepene fant sted 11. september 2001 mot New York og Washington DC. Angrepene kostet nærmere 3000 mennesker livet. USA gikk til angrep på Afghanistan i oktober 2001.

12. september 2001 vedtok Nato at terrorangrepene 11. september hadde utløst artikkel 5 i Atlanterhavspakten. Dette innebar at angrepet 11. september ble ansett som et angrep på alle Natos medlemsland, og at alle medlemmene hadde plikt til å bistå USA i arbeidet med å gjenopprette fred og stabilitet.

Norges innsats er mangesidig og skal bidra til å hindre framvekst av internasjonal terrorisme, sikre fred og stabilitet og bidra til utvikling og til å lindre nød.

Nemnda vil berømme det norske personellet. Soldatene og de sivile utfører en krevende jobb, den er risikofylt og risikoen har vært økende. Selv om det har skjedd samfunnsmessige bedringer i Afghanistan, er den underliggende sikkerhetssituasjonen vanskelig. Styrkene opererer oftere i felt, de konfronterer opprørere oftere og må dermed regne med å måtte komme i flere intense kamphandlinger. Det må også fremover påregnes et høyt antall episoder med angrep, raketter, improviserte eksplosiver og selvmordsangrep. Norske styrker har vært og vil være i farlige situasjoner som innebærer at de også må ta eller gi liv i kamphandlinger.

Nemnda opplever at unge mennesker som i gitte situasjoner må ta avgjørelser som kan innebære liv eller død, er fornøyd med den støtte de får i avdelingen. De som nemnda hadde kontakt med, understreker at de føler seg trygge på de oppgaver de har ansvar for og at de fungerer godt som samlet norsk styrke. Mange understreker at de opplever mye i tjenesten som meningsfylt, men noen sier også at de synes det er meningsløst å trekke seg ut av Afghanistan når så mye står ugjort.

For soldatene er det uansett viktig at de og deres nærmeste vet at den jobben de gjør, blir satt pris på.

Viktig er det også at det formidles et så korrekt bilde som mulig av operasjonene. Nemnda er fornøyd med at Forsvaret nå legger seg på noe større åpenhet rundt enheter og operasjoner, og at media får bedret tilgang til informasjon ved bl.a. tilstedeværelse over tid. Nemnda vil også gi ros til Forsvarets omdømmekampanje "For alt vi har og alt vi er". Den vil gi økt forståelse for hvilken rolle Forsvaret spiller i samfunnet. Både når det gjelder deltagelse i internasjonale operasjoner, og for Forsvaret som et vern av et demokratisk samfunns verdier og rettigheter.

Nemnda konstaterer at norske soldater får gode skussmål av andre allierte nasjoner, som reflekterte, kunnskapsrike, språkmektige, diplomatiske og faglig dyktige. I Camp Alamo ga den canadiske sjefen uttrykk for at samarbeidet med norske mentorer og norske styrker er eksempel til etterfølgelse for mange nasjoner.

BEFARING RYGGE FLYSTASJON

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs. Direktør Egil H. Nilsen ved Ombudsmannens kontor deltok.

Nemnda ble tatt imot av sjefen for 137 Luftving, oberst Lars Christian Aamodt, og senere av brigadér Morten Klever. Nemnda fikk omfattende orienteringer om stasjonens organisering og avdelinger. Disse har gjennomgått noen endringer siden nemndas forrige besøk, herunder at Generalinspektøren for Luftforsvaret med stab har tilhold på stasjonen. Fra 1. oktober 2011 er det etablert to timers beredskap for 2 helikoptre.

Det framkom ikke klager på mannskapsforlegningene. Gutter og jenter har felles rom, og jenteandelen er 10-15 prosent. Fra de vernepliktige er det ønske om trådløst nett på forlegningene. Sikkerhetsklarering for de vernepliktige og medgått saksbehandling er et problem for avdelingen og for den enkelte soldat som ikke får klarering innen rimelig tid.

Det ble med utgangspunkt i et lite helikoptermiljø tatt opp tema rundt belastningen ved kontinuerlig å være i Afghanistan. Noe som har ført til stressrelaterte sykemeldinger og flere samlivsbrudd.

De ansattes representanter orienterte om det nye HMS-registreringsprosjektet, om en utvikling der det blir mer og mer kontroll, flere og flere rapporter som skal utarbeides, mer detaljstyring høy overtid og økt arbeidsbelastning. Den totale arbeidsbelastningen er stor, og antall timer som skal avspaseres og ikke godtgjøres, bidrar til ytterligere belastninger for andre.

Fra soldatansvarlig ble det orientert om soldatopplæring og tjenestemønster, og vanskeligheter med å få rom for alt som skal dyttes inn i tjenestetiden.

Nemnda merker seg som tilfredsstillende at arbeidet med velferds- og kantinebygg nå nærmer seg sluttstillelse. Totalskadene etter brannen i 2007 skapte store problemer for velferdsarbeidet på Rygge, og nemnda har tidligere kritisert kvaliteten på såvel midlertidige lokaler som mulighet til å drive velferdstilbudet, likeledes på kantinen lokaler.

Heller ikke vaktbygget ved hovedport er det gjort noe med, og forholdene her er ikke tilfredsstillende.

Nemnda fikk inngående orienteringer om den pågående diskusjonen om ny kampflybase, og med Forsvarssjefens fagmilitære råd, som også vil innvirke på avdelingene ved Rygge. Herunder å flytte 717-skvadronen operative avdeling med tre fly av typen DA-20 Jet Falcon til Gardermoen og Forsvarets EK-støttesenter (FEKS) til Ørland. Det er også forslag om å overføre flyplassdriften til Avinor.

Det ble fra sjefen for baseforsvarsskvadronen bl.a. orientert om at Luftforsvaret desember 2011 sender er vesentlig bidragsyter med personell til Force Protection Company (FP-COY) i Afghanistan. FP-COY er en integrert del av Provincial Reconstruction Team (PRT) som skal tjenestegjøre i hele Faryab-provinsen. Kompaniets hovedoppgave er å ivareta sikkerheten i den norske leiren i Meymaneh. De skal ivareta perimetersikringen av leiren, men opererer også i nærområdet rundt leiren, understøtte øvrige deler av PRTen, samt vise tilstedeværelse og drive informasjonssinnhenting. Soldatene gis omfattende trening før de drar nedover.

FP-COY er delt inn i to tropper og en kompanistab. For første kontingent er det en todeling av oppgaver. En tropp med ansvar for vakttårn, vakthold og adgangskontroll til leiren. Den andre har ansvar for beredskap og utrykning, og skal være en hurtig utrykningstyrke (QRT) om noe uventet skulle skje. I kontingent er to troppene likt trent og satt opp, og ruller på de aller fleste oppgavene. Kompaniet er godt utrustet og trent, samt opererer etter Luftforsvarets Force Protection-konsept.

Sikring av leiren og øvrige deler av PRTen oppnås gjennom bruk av både fysiske sikringstiltak som murer, gjerder og videoovervåking, og aktive tiltak som adgangskontroll, patruljer, eskorter og sikring av flystripa.

Baseforsvarsskvadronen har egen taktisk skole, egen stridsgruppe og flyplass operativ avdeling brann- og redning. Rygge har også treningsfasiliteter for bomberydding og egen IED-løype, som også kan brukes av andre enheter og politiet. Ledelsen anser de vernepliktige som den vik-

tigste rekrutteringsbrønn for internasjonal tjeneste, og mange ønsker seg til IntOps.

Rygge flystasjon er fortsatt en av Luftforsvarets største avdelinger, og stasjonen en av de største arbeidsplassene i regionen. Rygge har ca. 600 ansatte og 300-400 vernepliktige soldater, av totalt 2700 ansatte i Luftforsvaret (offiserer, befal, grenaderer, sivile og elever). I tillegg tjenestegjør vel 1000 soldater og cirka 125 befelselever.

Flystasjonen ligger i kommunene Rygge og Råde, cirka ti kilometer fra Moss i Østfold. Fra stasjonen opererer 720-skvadronen sine Bell 412SP-helikoptre og 717-skvadronen fly av typen DA-20 Jet Falcon.

Stasjonen er produsent av baseforsvarspersonell og brannrednings- og plassmannskaper for Luftforsvarets avdelinger. Foruten Luftforsvarsstaben er Rygge vertsbase for Luftoperativt inspektorat (LOI), Luftforsvarets utviklings- og kompetansesenter (LUKS), Forsvarets logistikkorganisasjon, flygeskolens seleksjonscenter, Oslofjordens heimvernsområde (HV-01) og Forsvarsbygg (FB).

Luftvingsjefen er også flyplassjef for Moss Lufthavn Rygge. Dette innebærer at lufthavnen drives i samsvar med de tekniske og operative krav luftfartsmyndigheten stiller.

Hele flyplassområdet dekker et areal på cirka 6000 mål. Frem til i dag har en rekke skvadroner og flytyper vært stasjonert i korte og lengre perioder på Rygge. I løpet av de siste årene har Rygge gått fra å være en rendyrket jagerfly-base til å bli et senter for mangeartet virksomhet.

717 skvadron opererer tre fly av typen DA-20 Jet Falcon og utfører elektronisk krigføring (EK), EK-trening, kontroll av navigasjons- og innflygningshjelpemidler og VIP-transport. Avdelingen disponerer en viktig kapasitet for NATO, spesielt innen geolokalisering av tidssensitive mål.

720 skvadron har som primæroppgave å støtte forsvarets avdelinger med transport og rekognosering. I tillegg ytes støtte til sivile institusjoner som politi, brann og ambulanse. Skvadronen ble i 1976 overført Rygge, og har siden 1989 operert helikoptre av typen Bell 412SP. Avdelingen har flere ganger tjenestegjort i FN- og NATO-opdrag.

330 skvadron består av redningshelikoptre stasjonert på Rygge, Sola, Ørland, Bodø og Banak, samt et detasjement på Florø. Avdelingene styrer sin egen daglige drift og har sine egne budsjetter. Helikopteret står i dag på én times beredskap døgnet rundt.

Baseforsvarsskvadronen har ansvar for flyplassdrift samt vakt og sikring på flystasjonen. Ved å sørge for brann- og redningsberedskap, vakthold og sikring av personell og materiell, og tjenester som blant annet brøyting sørger BOS for å holde Rygge operativ. Skvadronen driver også videregående befalsutdanning av luftvernpersonell (NASAMS II), samt grunnleggende og videregående utdanning av baseforsvarspersonell og brann- og redningsmannskaper for hele Luftforsvaret.

LUI har fokus på en helhetlig utvikling av Luftforsvarets doktriner og konsepter, teknologi, materiell og organisasjon, personell og kompetanse. LOI tar seg av det daglige, som å styrkeprodusere og tilrettelegge for luftoperativ virksomhet. Luftforsvaret forsvarer norsk territorium ved kontinuerlig overvåking av luftrommet. Foruten å hevde suverenitet over norsk territorium har Luftforsvaret et

sterkt fokus rettet mot internasjonale operasjoner.

Siden 1960 har Luftforsvaret deltatt med fly, helikoptre og personell i konfliktområder som blant andre Kongo, Bosnia- Herzegovina, Kosovo, Afghanistan og Libya.

BEFARING KNM HARALD HAARFAGRE

Deltagere: Ombudsmann Kjell Arne Bratli, Signe Øye, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Per Ove Width, Kari Lise Holmberg.

Nemnda ble mottatt av sjef, kommandørkaptein Per J. Skjegstad.

Det er vel 60 år siden Sjøforsvaret tok i bruk leiren på Madla, som den gang het Madlamoen, til rekruttopplæring etter at den ble stående delvis ubrukt etter Den annen verdenskrig. Leiren har vært nyttet til militære formål siden 1871 og ble i 1948 tatt i bruk av Sjøforsvaret. Siden begynnelsen av 1994 har den vært Sjøforsvarets sentrale rekruttskole og fra 2000 også Luftforsvarets rekruttskole. Hovedfunksjon er å gi vernepliktige grunnleggende soldatutdanning. Rekruttskolen varer ca. åtte uker, og etter dette blir rekruttene fordelt for tjeneste på ulike avdelinger.

I oppdragsporteføljen ligger også grunnleggende befalsutdanning og ivareta vertslandsstøtte til NATO Joint Warfare Center på Jättå samt å være lokal koordinerende myndighet (LKM) for Madlaleiren, Jättå og Ulsnes leir.

Ved forrige befarings var KNM HH preget av usikkerhet hva angår nedleggelse og flytting. Denne ene rekruttskole var foreslått nedlagt, for så å bli opprettet på to nye steder; Kjevik for Luftforsvaret og for Sjøforsvaret; Ulven i Os eller Haakonsvern i Bergen.

Vedtaket ble omgjort for Sjøforsvarets del. Det foreligger også beslutning om at Luftforsvarets rekruttutdanning skal skje på Kjevik, men dette er ikke iverksatt, og foreløpig skjer rekruttutdanning for Sjøforsvaret og Luftforsvaret her. Avdelingen avventer videre avklaring i forbindelse med ny langtidspan for Forsvaret.

Siden forrige befarings er FLO-RSF (Forsvarets Logistikkorganisasjon, Regional Støttefunksjon) endret og overført til største bruker (KNM HH). Forsvarsbygg er som tidligere lokalisert i leiren. De siste årene har det skjedd en rivende utvikling, modernisering og nybygging. Kleslager/depot er i et stort selvstendig bygg, og i 2007 stod et helt nytt messebygg klart. Der kan de produsere for inntil 1600 spisegjester daglig. Den gamle mannskapsmessen, leirens mest dominerende "signalbygg" er under riving, og to store kompanikaserner (4. Kpi og 5. Kp) er under oppussing. Forlegningskapasiteten for rekrutter og faste mannskaper er nær 1.700.

Årlige innrykk av rekrutter er 4000-5000 tusen. Frafallsprosenten er imidlertid stor, i snitt over 30 prosent og oppimot 50 prosent på mars-kullet 2011.

Målsettingen for rekruttskolen er bl.a.:

- Problemfri overgang fra sivil til militær status.
- Gi rekruttene grunnleggende militære ferdigheter og kunnskaper.
- Rett mann fordelt til rett plass.
- Motiverte rekrutter med positiv holdning til militærtjenesten.
- Gjøre innrykket mest mulig smidig for den enkelte.

KNM Harald Haarfagre satser på å ha et profesjonelt støt-teapparat ved innrykket. Avdelingen legger stor vekt på å tilrettelegge opptak og tjeneste best mulig og å ivareta kvinnene på rekruttskolen, slik at kvinner ønsker å fortsette rekruttskolen etter villighetserklæringens utløp på 30 dager. Rekruttskolen har nok fasiliteter til å dekke det ekstra behov som kreves med høy kvinneandel. Dette gjør at det ikke oppstår unødvendige problemer for kvinnene på leiren. Disiplinært er det lite å peke på. De som gjennomgår rekruttskolen betegnes som motiverte unge soldater.

Utdanningsprogrammet er tilnærmet felles for luft- og sjøforsvaret. Befalet kommer fra alle forsvarsgrener og flere våpenarter og erfaringsnivået på befalet betegnes som tilfredsstillende. Kompanisjefen og NK-kompani har lang erfaring på kompani og tropp. Troppssjefene har 1-3 år ved tropp. Instruktørene har gjort førstegangstjeneste som UB-korp/Kvm asp i 6 mnd. KNM HH har lang og god erfaring med å utdanne sine egne instruktører på kvartermesternivå. De gjør en meget god jobb og berømmes av ledelsen. Samtidig utgjør de en vesentlig rekrutteringsbrønn både til avdelingsbefal og til videre utdanning i Forsvaret.

Tjenestemannorganisasjonene tok opp problemstillinger rundt årsverkstyring, tjenestebelastning, opplæring og mangel på hjemler for gjenbruk av personell med befalskurset på KNM HH.

I møte med tillitsvalgte for menige fremkom det lite å sette fingeren på, utenom standarden på gymsal og forlegninger, og da først og fremst to av kasernene. De fremhevet at leiren var velfungerende og at velferdstjenesten var en trivselsskaper. I leiren er det stort velferdsbygg med velferdsekspedisjon, bibliotek, kantine, kiosk, minibank, kino, musikkrom, stor kantinesal med biljardbord og en rikholdig avishylle. Velferdsbygget er avdelingens storstue, og brukes mye. Velferden tilbyr varierte arrangementer/aktiviteter som konserter, Stand up show, kino, sightseeing/ utflukter, foredrag, diverse turneringer, og utlån av diverse utstyr.

Leiren er lokalisert nær Stavanger og de tillitsvalgte mener at beliggenheten også er velferd. Det er lett å reise til byen og benytte seg av de tilbud som der finnes.

Også Voksenopplæringens tilbud var soldatene fornøyd med, selv om det blir lite tid for rekruttene til å nyttiggjøre seg disse.

Avdelingstillitsvalgt for de menige var med på nemndas befaringsrunde av bygg, sammen med ledelsen ved Forsvarsbygg (FB), Markedsområde Vest og KNM HH's ledelse. Det lages nå en helhetsplan for Madlaleiren, og FB selger sitt bygg på Sola og flytter til Madla. Generelt er bygningsmassen preget av alder, med noen unntak. Etter vedtak om at Madla skal videreføres som rekruttskole og med støttefunksjoner for NATO, øker muligheten for prioritet i nybygg/utbedring.

Ved forrige befaringsrunde tok nemnda spesielt opp standarden på kasernene for 4. Kp og 5. Kp og foreslo utbedring og oppussing, bl.a. av ventilasjon, dusjanlegg, vask- og tørk. Nemnda er fornøyd med at dette nå skjer.

Kasernene for 1. Kp, 2. Kp og 3. Kp betegnes som noenlunde tilfredsstillende, men det er fordrer jevnlig vedlikehold og utbedringer. Basekompaniets kaserner er forholdsvis nye og mannskapene sier seg godt fornøyd.

Skolens ledelse og administrasjon har p.t. tilhold i en brakke, mens administrasjonsbygget renoveres. KNM HH og Madlaleiren betegnes som svært funksjonell og velegnet til sine formål.

Nemnda besøkte også saniteten og sykestua, der det er 22 sengeplasser. Skader som peker seg ut er ofte relatert til belastning; som ryggplager og beinhinnebetennelse.

Velferdsbygget begynner å bli gammelt og nærmer seg tidspunkt for vurdering om oppgradering, eventuelt om det skal bygges nytt.

Også treningsfasiliteter (gymsal med treningsrom) må bedres. I dag er innendørs treningsrom med apparater i det tidligere depot og systue (underetasjen på gymsal). Med det store antall rekrutter, ansatte og personell fra NATO, er idrettsanlegget underdimensjonert og tidsmessig lite egnet.

Nemnda besøkte depot, kleslager og systue som tilhører Forsvarets Logistikkorganisasjon. Det foreligger forslag om å legge ned systua og sette ut syngen til private, noe KNM HH fraråder. Det foretas et høyt antall uniformstilpasninger for ca 1400 rekrutter fire ganger årlig – så godt som samtlige av jentene må få tilpasset sine uniformseffekter – noe som i dagens system er mulig i og med at systuen finnes på leiren og er lett tilgjengelig. Avdelingen stiller spørsmål om en slik utsetting i det hele tatt kan fungere, og om hvilken hensikt det tjener å legge ned 1 stilling i et fagområde som fungerer vel og er tjenlig overfor de vernepliktige. De vernepliktiges tillitsvalgte er stolte av uniformen og mener at da bør uniformen også se ordentlig ut.

KNM HH har støttefunksjoner for NATOs Joint Warfare Centre (JWC). Øvingsvirksomheten ved JWC har økt, og antall overnattingsdøgn ved Madlaleiren har økt tilsvarende raskt, fra 3.400 døgn i 2007 til 18.400 i 2011 og bestilte 20.400 gjestedøgn i 2012. Fra NATOs side er det ønskelig med utvidet sengekapasitet. Så langt har avdelingen klart å betjene JWC ved at de større øvelsene legges til tider utenfor fullt rekruttbelegg. Avdelingen har også transportansvaret for JWC.

KNM HH har videre flere militær-sivile aktiviteter: familiedager, åpne dager, og samarbeid med frivillige forsvarsorganisasjoner.

BESØK VATNELEIREN

Deltagere: Ombudsmann Kjell Arne Bratli, Per Egil Evenesen, Bjørn Hernæs, Per Ove Width, Kari Lise Holmberg.

Nemnda ble mottatt av stabssjef i HV-08, oberstløytnant Ivar Hoff.

Siden forrige befaringsrunde er HV-distriktene 07 (Agder) og 08 (Rogaland) slått sammen med tilhold i Vatneleiren. Agder Heimevernsdistrikt 07 hadde inntil sommeren 2009 territorielt, militært ansvar for fylkene Vest- og Aust-Agder, med en innsatsstyrke kalt Varg. Da ble distriktsstaben flyttet til Rogaland Heimevernsdistrikt. Det nye distriktet - 08 - med ansvar for Agderfylkene og Rogaland er nå landets største heimevernsdistrikt i antall soldater (ca 6000) og avdelinger og består av 32 HV-områder.

HV-08 består av en distriktsstab med fast tjenestegjørende

befal og sivile. Nemnda fikk orientering om oppdrag, oppgaver og oppbygging. I 2012 er det ti år siden HV overtok det territoriale ansvar fra Hæren. Ved forrige befarings var HV-08 også oppsatt med egen spesialavdeling (HV-016), en topp trent spesialjegeravdeling med et høyt faglig nivå. HV-08 er kommet langt i å gjøre distriktsstaben om til også å være en operativ stab i tillegg til oppgaven som styrkeprodusent, og nemndas besøk skjedde like etter en større øvelse hvor bl.a. staben ble øvet.

Distriktet egen Innsatsstyrke benevnes nå Osprey-Varg (inntil august 2009 Osprey for Rogaland og Varg for Agder) – samt forsterknings- og oppfølgingsstyrker. Innsatsstyrke Varg-Osprey betegnes som en avdeling med faglig dyktig og motivert personell med sunne og gode holdninger, som gir utførelse og framferd preget av profesjonalitet og seriøsitet. Kvaliteten i HVs nye innsatsstyrker skapes først og fremst av menneskene i organisasjonen og soldatene i innsatsstyrken tilhører en prioritert HV-avdeling. Avdelingen er oppsatt med forsvarets håndvåpen HK 416 og ellers HK 417, MØR o.l. Innsatsstyrken opprettholder sin kapasitet med mer og bedre trening, skal være i stand til å løse skarpe oppdrag over hele landet og i alle miljøer.

Grunnstammen i styrken er innsatstroppene. Disse troppene har som oppgave å sikre objekt, utøve styrkebeskyttelse, veikontrollpost, isolere og anholde og bekjempe eventuell fiendtlig styrke. I hver innsatstropp finnes geværlag, kanonlag, oppklaringslag og skarpskytterlag oppsatt med 12,7 MØR (Materiell ødeleggelsesrifle).

Jegertroppene har oppgaver innen overvåkning, patruljering, veikontrollpost, klarering og sikring av objekt.

MP skal etterforske, drive trafikkjeneste, ordenstjeneste, redningstjeneste, krigsfangetjeneste og vakt-/sikringstjeneste. Alt MP-personell skal ha Politi- eller MP-utdanning.

Hundetjenesten i Agder og Rogalands heimevernsdistrikt innehar kapasiteter på patruljehund i I-styrken. Det er et aktivt miljø i lagene med mye trening for å sertifisere hundene. De skal ha kapasiteter innen patrulje, varsling, redning og søk.

Stabs- og trentroppen skal ha kapasitet for å støtte Innsatsstaben med etterretning-, ops- og logistikkstøtte.

Sanitetstroppen har egen troppstab, utrykningslag og en hjelpeplass. Utrykningslaget skal kunne etablere og drifte en hjelpeplass, og vil være oppsatt med ambulans, hjertestarter, oksygenutstyr og annet livreddende utstyr.

Sambandstroppens arbeidsoppgaver strekker seg fra "grønn"/feltmessig sambandstjeneste, til teknisk og operativ etablering og drift av innsatsstyrkens sentrale ledd.

Frivillighet er en forutsetning. Når man sier ja til opptak i styrken forplikter man seg samtidig til tjeneste utover den tjenestetid som er fastsatt i HV-loven og må skrive kontrakt med Innsatsstyrken. Både personlig utrustning og avdelingsmaterieil er vel tilpasset de oppdrag avdelingen er gitt. Det stilles store krav til personellets faglige, fysiske og psykiske kvaliteter. Motivasjonen hos den enkelte står helt sentralt. Det hjelper ikke at en søker har god faglig ballast, er fysisk og psykisk sterk, dersom han ikke er motivert for tjenesten og har sosial tilpasningsevne, både under trening og oppdragsløsning. Motivasjon og personlighet er derfor sentral i utvelgelsen av personell.

Foruten Innsatsstyrken har HV-08 en stor forsterknings- og oppfølgingsstyrke. Soldatene kommer fra hele Rogaland og Agder og har sitt daglige virke sivilt, og er oppsatt i sitt lokale HV-område. Soldatene kalles inn til tjeneste hvis situasjonen krever det, etter politisk beslutning eller fullmakt. I utgangspunktet øves HV-soldaten inntil 5 dager i året, befalet noe mer.

Det er også flere HV-ungdomsgrupper i distriktet, som bidrar med tilbud til ungdommer. Blant annet får ungdommer hvert år reise 14 dager til Minnesota USA på utveksling hos nasjonalgarden i Camp Ripley.

Distriktssjefen har som hovedoppgaver å levere et stridsklart HV-distrikt, med fleksible styrker som er tilpasset de operative behov. Foruten å ivareta de territoriale oppgaver som innebærer å planlegge og lede myndighetsutøvelse og suverenitetshevdelse hvis det kreves, er HV innrettet mot:

- sikring av viktig infrastruktur i samfunnet, militære så vel som sivile objekter
- overvåkning og kontroll
- livvakt og eskorte
- bekjempe mindre fiendtlige styrker
- støtte til forsvarsgrenenes (Hær – Sjø – Luft) operasjoner
- støtte til det sivile samfunn hvis liv helse og store materielle verdier er i fare.

Nemnda fikk kort innføring i råds- og nemndstrukturen. Denne karakteriseres som en unik ordning som taler HVs interesser. De er samlet i et distriktsråd ledet av representant fra enten av NHO eller LO. Tillitsmannsordningen kalt områdeutvalget er også en særegenhet som på en måte demokratiserer organisasjonen i forhold til hva en tradisjonelt finner i en militær enhet. Alle som tjenestegjør i HV er godkjent i den lokale HV-nemnden i hjemkommunen. Denne nemnden er sammensatt av 1 representant for politiet, samt 2 oppnevnte representanter av kommunestyret. Det ble uttrykt bekymring over manglende ressurser til å øve årlig og frykt for HVs fremtid og mannskapenes motivasjon hvis trening uteblir. Det er en følelse av at HV kan bli inndelt i ett A- og ett B-lag, hvor Innsatsstyrken er A-laget som får utstyr og trening, mens forsterkningsmannskapene ikke øves. Nemnda deler bekymringen og tror at manglende øving vil være å "slå beina unna" en av bærebjelkene i Heimevernet, noe som vil kunne slå negativt ut på HV-soldatenes motivasjon.

Vatneleiren er en militærleir ved Vatne i Sandnes, bygget av den tyske hæren under andre verdenskrig. Etter krigen er den brukt til forskjellige formål av den norske hæren, og fra 2009 hovedkvarter for det nye Agder og Rogaland Heimevernsdistrikt 08. I tilknytning til leiren ligger Svartemyr skyte- og øvingsfelt som er hovedøvings- og skytefeltet i Rogaland. Nemnda avsluttet med en runde i feltet.

BEFARING VED ØRLAND HOVEDFLYSTASJON

Deltagere: Ombudsmann Kjell Arne Bratli, Signe Øye, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Per Ove Width, Bjørn Robstad.

Ombudsmannsnemnda besøkte Ørland Hovedflystasjon ifm Soldatdataasjonen «Alt for Norge», der ombudsmannen var en av innlederne. Nemnda ble møtt av brigader Tom Guttormsen.

Nemnda hadde i utgangspunktet tre fokusområder; mannskapsforlegningenes standard, idrettsanlegget og situasjonen for hundetroppen.

Ved gjennomgang av kasernene, ble disse konstatert å være i langt bedre forfatning enn ved forrige befaring. Forsvarsbygg var tildelt ekstramidler for oppussing, og kasernene var brakt til et nivå, eller i ferd med å bringes til et absolutt tilfredsstillende nivå.

Nemnda foretok en nøye gjennomgang av treningsarealene. Nemnda merker seg at idrettsbygget ikke var i bedre stand, det samme gjelder for uteareale (bane med hullet asfaltdekke). En telthall for trening er kommet i tillegg, og treningsapparat er utøkt.

Idrettsbygg har lenge vært på vent og et stykke ned på prioritetslisten, noe som antagelig henger sammen med kommende beslutninger om hvor den nye kampflybasen skal lokaliseres.

Selve idrettsbygget er gammelt, dårlig bygget og inneholder en liten hall som bare i liten grad kan utnyttes til formålet, først og fremst ballspill. I tillegg inneholder bygget et mindre romområde tettetpakket med treningsapparater. Toalett- og dusjforhold er små og under standard. Avdelingen har alt klart for å igangsette bygging, men idrettsbygg gis ikke nødvendig prioritet.

Etter nemndas oppfatning er tilgang på treningsfasiliteter viktig både for den fysiske standard som permanente enheter – og de mange besøkende avdelinger – trenger for å være i topp stand for de oppdrag som Forsvaret skal løse. Også velvære- og velferdsaspektet fordrer tilgang på tilstrekkelig muligheter for trening og nødvendige fasiliteter kan ikke bare skyves ut i tid. Nemnda synes ikke at nåværende hall m.v. oppfyller kravene til idretts- og treningsmuligheter.

Også velferdsbygget og kantine synes å være slitt, selv om det fungerer tilfredsstillende. Det finnes kantine med trådløs sone, pc-rom med faste pc-er, som også kan benyttes av besøkende personell. Filmrom, playstation-rom, undervisningsrom og kontorer har også sin plass i dette bygget. De menige ga uttrykk for at de var godt fornøyd med velferden.

Det er nå etablert fast flyrute mellom Ørland og Gardermoen. Ruten er populær og har stort belegg. For familier med pendlere er dette en betydelig forbedring, og hjemreise er forkortet med mange timer. Personellet understreket også hurtigbåtens rolle. To ruter ga fleksible muligheter for de som pendlet; hvorav mange fra Trondheim og tettsteder langs Trondheimsfjorden.

Innholdet i Forsvarssjefens fagmilitære råd er ikke kjent, men tipsene er at Ørland Hovedflystasjon nå står politisk sterkt, i motsetning til i 2007 da stasjonen ble foreslått nedlagt.

Under samtaler med tillitsvalgte for ansatte og vernepliktige ble det gitt uttrykk for at Ørland er et fint tjenested og spennende arbeidsplass. Soldatene sier seg fornøyd med både tjenesten og befalet, velferden og at Voksenopplæringen er tilpasset undervisningen til tjenesten. Ikke minst var soldatene fornøyd med oppussing av kasernene.

Ørland hovedflystasjon har en utstrakt vakt- og sikrings-tjeneste, inkludert hundetjenesten. Ved forrige befaring var det mye kritikk angående hundetjenestens forhold. Stasjonens vaktavdeling/hundetjeneste ble i 1998 flyttet til nåværende beliggenhet ved Kirkhaugen. En brakkerigg ble satt på ringmur og pusset opp. De vernepliktige hundeførere har 24 timers vakt. På dagtid kan det være inntil 18 medarbeidere til stede.

Det er foretatt en del justeringer/forbedringer for personellet siden befaringen i 2007. På spørsmål om forholdene, svarer personellet at de er fornøyd og at det fungerer noenlunde tilfredsstillende. Personellet regner også med at endelig avgjørelse om kampflybase vil være dimensjonerende for hundetjenesten.

Basen

Nemnda besøkte brannstasjonen og fikk overvære en imponerende havariøvelse.

Foruten selve baseadministrasjonen finnes flere enheter på ØHS. 138 Luftving ble opprettet i 2002. Luftvingen er den utøvende operative enhet ved Ørland hovedflystasjon. Den består av ledelse med planstab, 338 skvadron, Luftvernartilleribataljon Ørland og Basesett.

Avdelingene innehar nødvendig kompetanse og ressurser for å kunne stille bidrag til internasjonale operasjoner når det er påkrevd. 338 skvadron har holdt hus på Ørland hovedflystasjon siden oktober 1954.

330 skvadron er Luftforsvarets eldste flyskvadron. Den ble opprettet på Island i 1941 med antiubåtsøk som hovedoppgave. Etter mange år med skiftende flytyper og roller, ble skvadronen i 1973 satt opp med Sea King redningshelikopter. Skvadronens motto har alltid vært "Trygg havet", noe som er blitt svært betegnende for operasjonene de siste 30 år. Sammen med avdelingene på Sola, Bodø, Banak og Rygge er hele Norge og kystområdene dekket av en kontinuerlig 24-timers beredskap. 330 skvadronen ble i 1973 satt opp med Sea King redningshelikopter.

Fra Ørland flys det årlig ca. 340-350 oppdrag fordelt på ambulans, søk og redning. Helikopteret inngår også som en del av statens luftambulans, med en besetning på seks. Avdelingen er oppsatt med fire besetninger, samt et teknisk element på 12 personer.

NAEW&CF FOL Ørland er en del av NATO Airborne Early Warning & Control Force (NAEW&CF). Forward Operating Location (FOL) Ørland er en av i alt fire framskutte avdelinger som NATO har bygget. Ørland hovedflystasjon har ikke AWACS fast basert, men FOL Ørland har ofte besøk av styrkens fly. Bemanningen ved FOL Ørland er utelukkende norsk. E3-A Sentry er ofte å se på FOL Ørland. FOL Ørland setter sitt preg på Ørland hovedflystasjon, da den er en NATO-avdeling på norsk jord. Avdelingen er en stående styrke og deplojerer derfor etter oppdrag for NAEW&CF Command.

Luftvernartilleribataljonen Ørland. LVAbn Ørland ble etablert på Ørland hovedflystasjon i 1958 og er i dag oppsatt med NASAMS II (Norwegian Advanced Surface to Air Missile System). Bataljonen består av en bataljonstab, ett operasjonsbatteri og ett missilebatteri. Bataljonen har 56 faste stillinger som sammen med i overkant av 100 vernepliktige betjener våpensystemet. LVAbn Ørland er oppsettende avdeling for Forsvarets Innsatsstyrke – Luft/Luftvern. Normalt gjennomfører LVAbn sin egen rekruttskole. De

som blir kalt inn for å gjennomføre rekruttskolen ved LVAbn Ørland må ha sagt seg villig til å delta på utenlandstjeneste med FIST-L/LV. Rekruttskolen gjennomføres på 7 uker med oppstart i august. Etter endt rekruttperiode blir de vernepliktige fordelt på en av bataljonens systemkomponenter og starter med fagopplæring som varer fram til jul. Etter jul settes alle komponenter sammen for trening og øving i bataljonsoperasjoner.

Videre er FLO Base Trøndelag basert der. Også Forsvarsbygg har tilhold på basen. Det administrative området er i underkant av hva som kreves. Mannskapsmessa kan ta imot 400 soldater pr. time. Da blir ressursene knappe ved øvelser hvor det kan være langt over 1.200 soldater.

BEFARING TIL ØSTERDALEN GARNISON

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen.

Nemnda ble mottatt av oberstløytnant Ola Gundersen, som også var programansvarlig for besøket ved garnisonen.

Terningmoen

Nemnda besøker mannskapsforlegninger, befalsforlegninger, undervisningsbygg, lager og tekniske verksted, sykestue, sanitet samt kontorer og fasiliteter ved Terningen Arena.

Terningmoen er en militærleir med tilhørende øvingsområde på Vestad i Elverum. Den ble som forsvarsanlegg først opprettet som ekserserplass for Østerdalens bataljon i Akershusiske infanteribrigade ca år 1879. Etter denne tiden startet gradvis utbygging og arealutvidelse.

I 1932 ble Skyteskolen og Vinterskolen for infanteriet slått sammen til Skyte- og vinterskolen for infanteriet (SVI) på Terningmoen, noe som igjen medførte byggevirkksomhet. Leiren ble betraktlig utvidet under 2. verdenskrig og i etterkrigstiden.

På starten av 1980-tallet flyttet Østoppland forsvarsdistrikt og Østoppland infanteriregiment nr. 5 sin stab til Terningmoen fra Regimentsgården i Elverum. Terningmoen ble standkvarter for Østoppland heimevernsdistrikt nr. 05. Terningmoen har også vært tidligere standkvarter blant annet for Oppland Regiment, Infanteriinspektoratet, infanterilinja ved befalsskolen for Hærens Kampvåpen (BSKAMP), Kampvåpenets Utdanning og Kompetansesenter (KampUKS) og deler av FIST-H.

Natt til 9. februar 2010 ble tre lagerbygninger overtent og totalskadd. To av bygningene var depoter, som lagret full bekledning og militært utstyr til ca 1000 mann. Det tredje bygget var våpenlager og -verksted, samt kontorer for FLO. Bygg og det meste av materiell er å regne som totalskadd. Ingen av bygningene, som ble bygget i henholdsvis 1888, 1933 og 1943, hadde vernestatus.

Leiren huser bl.a.: Opplandske Heimevernsdistrikt 05 (HV05), Gardeskolen (GSK), Krigsskolen (KS), AFA-kontoret, Støttefunksjoner og administrative avdelinger:

Forsvarsbygg

FLO Base Østerdalen

AFA-kontoret

Operasjonsstøtteavdelingen (OPSSTØ).

Hærens våpenskole (HVS). Herunder blant annet Forsvarets Vinterskole, som er lokalisert på Terningmoen (Elverum) i Østerdal Garnison, har ansvar for å bistå resten av Forsvaret og Norges Nato-allierte med trening, opplæring og kompetanseutvikling for operasjoner hvor det er kulde og snø. Avdelingen ble opprettet i juli 2005 da det ble bestemt at Norge skulle ha Natos kompetansesenter for vinterkrigføring, Center of Excellence-Cold Weather Operations (COE-CWO), ett av Natos 10-12 nasjonale kompetansesentre. FVS ble opprettet da Skyte- og vinterskolen for infanteriet (SVI) ble lagt ned. SVI ble opprettet i 1861, og ble etterhvert et nasjonalt og internasjonalt senter for blant annet vinterkompetanse.

Operasjonsstøtteavdelingen (OPSSTØ). Herunder blant annet Kompani Østerdalen (Kp. Ø) som tjener funksjoner som vakt og sikring, lærlinger og administrative stillinger. OPSSTØ har tidvis problemer å få nok soldater. Avdelingen Kp.Ø er avhengig av gardeinnrykkene. Ved for få innkalte til Gardeskolen, eller ved for høyt frafall, vil OPSSTØ få færre soldater enn hva de trenger. OPSSTØ er en avdeling som må løse mange oppgaver der de vernepliktige enten er vaktsoldater, i-ass eller velf-asser. Tillitsvalgt mener det er både for få vernepliktshjemler så vel som befalshjemler, noe som rammer muligheten til soldatøving/trening. Også TMO-struktur må finne sin plass i områdestrukturen innen ordningen ble avvirket.

Gardeskolen er Hans Majestet Kongens Gardes rekruttskole (Kp. 6). Rekruttene er her i ca 2-3 måneder, før (de fleste) soldatene overføres til Huseby leir i Oslo, der de tilbringer resten av førstegangstjenesten som gardister. Befalselever i HMKG, har også sin rekruttperiode her. Det virker som om gardistene får god innføring i grunnleggende militærfaglige ferdigheter, og er fornøyde. Gardeskolen blir av flere trukket fram som et av de beste minnene fra førstegangstjenesten.

Gardeskolen mener å se at frafallet er blitt mindre etter at den nye sesjonsordningen ble innført, og peker på at det er positivt at mannskaper tiltenkt støttestillinger får beskjed om dette før innrykk skjer.

Sikkerhetsklarering og lang saksbehandling er fortsatt et problem, men prosessen går noe kjappere enn før. Personellet som kalles inn holder en høyere standard enn tidligere, og majoriteten av mannskapene er motiverte når de møter på Terningmoen.

Krigsskolen, som ligger på Linderud leir i Oslo, er et treårig studie, men man må ha grunnleggende befalsutdanning for å komme inn. På linje med befalsskoler andre steder, er Krigsskoleavdelingen på Terningmoen ganske lik. Elevene (kadetter) får befalsutdanning på ett år, og er sikret plass på Krigsskolen på Linderud de tre neste årene. Krigsskolen er den eldste institusjon for høyere utdanning i Norge og har siden 1750 drevet lederutdanning i Hæren og Forsvaret. Krigsskolen er også i tillegg til Garden Hans Majestet Kongens livavdeling. Nemnda ble gitt en grundig innføring i skolen, dens skoleplaner og fagplaner, krav og utfordringer. Den nye Hæren stiller store krav til sine offiserer og samfunnet stiller økte krav til offiserene, både i garnison og i felt, i og utenfor tjeneste. Suksess er avhengig av hvor fort man behersker det nye, enten det dreier seg om taktikk, teknikk, logistikk eller kulturelle

forhold. Avdelingen synes å ha et godt utdanningsopplegg tilpasset sine kadetter som får en svært god utdanning. Nemnda besøker forlegningene, som er svært slitt. Her er oppussing eller nybygging nødvendig.

AFA-kontoret (Administrativt foresatt avdeling) er underlagt Hærstaben, og avdelingens primær oppgave er å ivareta arbeidsgiveransvaret for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner (intops). De har også ansvaret for utklaring av (hovedsakelig) stabspersonell og observatører til internasjonale operasjoner. AFA-kontoret fungerer som et kontaktledd for pårørende til personell i intops.

Hærens styrker, IntOps-avdelingen er hjemmeavdeling for alt norsk militært hærpersonell som er i utenlandstjeneste. Hjemmeavdeling er den avdelingen som kaller inn og setter opp styrkene. Den har den personellmessige forvaltningen fra innkalling til dimisjon. Det er gjennom dem man kan komme i kontakt med soldatene og befalet som er ute. IntOps-avdelingen holder til på Terningmoen i Elverum. Personellet der har lang erfaring med avdelinger både i FN- og NATO-tjeneste. IntOps-avdelingen er familiens og pårørendes kontaktledd.

De fleste ved IntOps-avdelingen arbeider daglig med virksomhet knyttet til internasjonal tjeneste, og mange har selv gjort tjeneste utenlands. Det finnes personellkontor, utdanningsseksjon som koordinerer utdanning og forberedelser i Norge før utreise og som har god kjennskap til forholdene ute, og en sanitetsseksjon med leger og sykepleiere. De har også prest med erfaring både fra arbeidet hjemme og i utlandet.

Personellet i IntOps-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum bemanner på skift en 24-timers kontaktelefon for pårørende. Kontaktelefonen skal være et fast kontaktpunkt som alltid er tilgjengelig for familiene. Den vakthavende offiser som til enhver tid betjener denne telefonen vil formidle meldinger til de som er ute.

Dersom det inntreffer hendelser i hjemmet og det er behov for raskt å få overbrakt melding, skal alle henvendelser fra pårørende til personell gå gjennom vakthavende i IntOps-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum. De kan raskt komme i kontakt med avdelingen, og sørge for at vedkommende får meldingen.

Det er egne familiekontakter (eller ressurskoordinator) på tjenestestedet i Norge. Vedkommende er familiens direkte kontaktpunkt. Hun eller han har en sentral rolle i arbeidet med å forberede familien på utenlandstjeneste. En viktig del av dette arbeidet går ut på å skape et godt og trygt miljø for de som blir igjen ved bataljonen. Familiekontakten kan hjelpe til med å formidle informasjon til de som er hjemme mens en i familien er borte, og tre støttende til hvis noe uforutsett inntreffer. Kontoret har også økt arbeidet rettet mot pårørende og etterlatte.

Ved utbyggingen av Terningen Arena i 2009-2010 ble et mindre areal av leiren solgt til fordel for flerbruksanlegget. Terningen Arena er et flerbruksanlegg som ligger ved Terningmoen. Målet med prosjektet Terningen Arena er å skape et flerbruksanlegg for idrett, kultur og næring, til bruk for alle. Det er også en målsetning at Elverum skal forsterkes som utdannings- og kompetansesenter, og at Høgskolen i Hedmark skal styrkes og videreutvikles i folkehelsebyen Elverum, med sine helse- og idrettsutdan-

ninger. Høgskolen i Hedmark, Forsvaret og Hedmark fylkeskommune er noen av leietakerene på anlegget. Forsvaret har i Terningen Arena velferdskontor og treningsfasiliteter for tjenestegjørende. Trinn 1 ble ferdigstilt i desember 2010.

Generelt er en god del av bygningsmassen ikke i tilstrekkelig grad dimensjonert for dagens bestemmelser om ventilasjon, temperatur m.v., og luftemetode vinterstid vil ofte være åpent eller lukket vindu. Det er forholdsvis mye renovering som skal til, eller nybygging.

Nemnda besøkte også FLO's lager og verksteder, og fikk der også en gjennomgang om hvordan avdelingen tilrettelegger for lærlinger og muligheter til å ta fagbrev.

Terningmoen har et stort skyte- og øvingsområde, som brukes mye av både militæret, politiet og sivilt for diverse skytetrening og øvelser. Mange avdelinger i Forsvaret benytter Terningmoens øvingsområder og skytebaner, også for trening til utenlandstjeneste.

Landskytterstevnet ble arrangert der i bl.a. 2010.

Rena leir

Rena leir ligger i Åmot kommune i Hedmark og ble opprettet som en kavalerileir for Søndenfjeldske dragonregiment i 1997. Rena leir er den nyeste leiren i Norge og en av de største leirene i Norden med omlag 2000 soldater. Leiren er en del av Østerdal Garnison, sammen med Terningmoen i Elverum. Store deler av Hærens hurtige reaksjonsstyrker holder til her.

Leiren huser blant annet:

Hærens våpenskole (Tidl. TRADOK)

Herunder blant annet Hærens Taktiske Treningssenter (HTTS)

FLO Base Østerdalen (Hovedkontor)

Operasjonsstøtteavdelingen for Østerdal Garnison.

Hærens befalsskole

Hærens Jegerkommando / Forsvarets spesialkommando (FSK-HJK)

Telemark bataljon (TMBN) (HRF)

Deler av avdelinger som:

Ingeniørbataljonen

Artilleribataljonen (Batteri Piraya)

Sanitetsbataljonen

CSS-bataljonen.

Det er en moderne leir, med blant annet store øvingsområder (Regionfelt Østlandet og Rødsmoen skytefelt) og kampsimulatorer. Leiren består av om lag 200.000 kvm bygninger. Leiren er bygget i betong, stål og treverk. Ubehandlet furu fra Østerdalen er brukt i de fleste fasadene i leiren, med rot i Østerdalens byggeskikk.

Leiren er delt i to deler med boliger, forlegninger, velferd, messe og idrettsavdeling i en «garnisonsby» og treningsentre, skytebaner og øvingsfelt i ett festningsanlegg.

Rena leir har en av verdens beste hinderløyper til bruk i militær femkamp og har en stor idrettshall med tilhørende basseng.

Leiren rommer den eneste vernepliktige avdelingen i Hærens våpenskole, Kampeskadronen.

Vanntårnet som ruver vel 60 meter over bakken leverer vann til hele leiren og Åmot kommune.

Nemnda besøkte forlegningene på Rena, som holder god standard. Også sentral messe og kjøkken holder høy standard.

Nemnda fikk innføring i Hærens Våpenskole (HVS), Taktisk Treningssenter med Kampeskadronen (KESK). Eskadronen har de eneste vernepliktige (dragoner) i HVS og er en kavaleriavdeling lokalisert på Rena leir. Kampeskadronen støtter primært med markørtjeneste opp mot øvende avdelinger i Hæren og utenlandske soldater, i form av at KESK stiller som bl.a. motstandere (OPFOR) og markører. Avdelingen er oppsatt med CV9030N stormpanservogner og Leopard 2 stridsvogn – og Leopard 1 utfases høsten 2011. Soldatene utdannes i strid i bebygget område, krigføring i norsk terreng, nærkamp og andre former for strid. Eskadronen består av stridsvogntropp, Mekanisert infanteritropp 3 oppsatt på CV9030N og har vogn- og infanterisstyrker (fotsoldater), Mekanisert infanteritropp 4 har CV9030N og har vogn- og infanterifotstyrker, stabstropp med hovedoppgave å legge forholdene til rette for at troppene skal få mest mulig utbytte av tjenesten.

Tillitsvalgte sier at soldatene trives i KESK og ser på tjenesten som meningsfull. De oppfylder kravene til GSU samtidig som de har mye fokus på å fullføre oppdraget som er gitt dem.

Nemnda besøkte Forsvarets Spesialkommando - Hærens Jegerkommando (FSK-HJK). FSK-HJKs våpenskole ligger under Hæren og har fagansvar for all fallskjerm- og spesialjegertjeneste, og kontraterror-tjeneste i Forsvaret. FSK er en integrert del av HJK, og man kan derfor ikke skille kommandoene fra hverandre på administrativt nivå. Rent praktisk er skilnaden at FSK har ansvaret for spesialjegerne, mens HJK har ansvaret for fallskjermjegerne.

Hærens jegerkommando (HJK) er Forsvarets kompetansesenter innen jegertjeneste, fallskjermtjeneste og antiterror-tjeneste. HJK er en fleksibel og operativ spesialstyrke som med høy reaksjonsevne og kvalitet skal løse nasjonale og internasjonale oppdrag. Spesialoperasjoner som HJK er trent for å utføre omfatter militære aktiviteter utøvd av spesielt utpekte, organiserte, trente og utstyrte styrker ved bruk av operasjonsteknikker og metoder som ikke er vanlige for konvensjonelle styrker. Disse aktivitetene utøves både i fred, krise, militær konflikt og krig uavhengig av eller koordinert med konvensjonelle styrker for å oppnå militære, politiske, økonomiske eller psykologiske mål. HJK har fallskjermjegere som er spesielt utvalgte vernepliktige, og spesialjegere som er befal eller vernepliktige som har avtjent førstegangstjenesten. Hærens jegerkom-

mando er direkte underlagt generalinspektøren for Hæren. Forsvarets spesialkommando (FSK) ble opprettet i 1981, og skal støtte politiet i bekjempelse av terror og trusler mot vitale norske interesser innenlands og offshore. Avdelingen ble opprettet 1962 på Trandum under navnet Hærens fallskjermjegerskole med hovedoppgave å utføre oppklarings- og sabotasjeoppdrag. Fra 1980-årene fikk den også ansvaret for å støtte politiet i terrorbekjempelse. Siden 1996 har HJK bidratt i flere internasjonale operasjoner (herunder på Balkan og i Afghanistan).

Nemnda besøkte Telemark bataljon (TMB). Dette er en profesjonell avdeling og benevnes som knyttneven i Hærens hurtige reaksjonsstyrke. Bataljonen består av rundt 450 soldater/befal hvorav over 250 er grenaderer. Den er organisert med bataljonstab, stridsvogneskadron, mekanisert infanterikompani, kampstøtteeskadron og kavalerieskadron.

TMB ble opprettet i 1993. Ti år etter ble en ny, og ganske annerledes, bataljon bygget opp. Bataljonsstridsgruppen er en kompleks, sammensatt enhet. Alle Hærens troppearter er representert. Det er to forskjellige typer kamptropper og ti forskjellige spesialtropper. Flere av disse inneholder flere forskjellige typer lag.

Personellet i TMBN er profesjonelle fulltidssoldater. De skal ha det beste utstyret i Hæren, og gjennomgå omfattende stridsrealistisk trening, hjemme og ute. Befalet og grenadererne i TMBN vil derfor utgjøre den mest profesjonelle, synlige konvensjonelle stridsgruppe i Hæren - vervet til fulltidstjeneste, med høy beredskap og reaksjonsevne. Avdelingen har utgjort kjernen i utrykningsstyrken i Afghanistan gjennom flere år.

TMB er populær, og det er rundt ti søkere til hver ledig plass. BNSJ Lars Larvik sier

at gruppen av nordmenn som vil være yrkessoldater en periode i livet, vokser seg større. Søkerne er motiverte til å ta på seg vanskelige oppdrag. Nemnda har over år møtt avdelingen i Afghanistan, og den står fram som en profesjonell og dyktig styrke.

Det ble tatt opp spørsmål om å få gjeninnført fri tannhelse, som avdelingen hadde i sin beredskapskontrakt fram til sommeren 2010, da bestemmelsen ble endret. Forsvaret stiller krav om godkjent tannhelse ved deployering, og dette betyr at mannskapene må dekke regningen selv. Personellet viser til at besetningsmedlemmer på luftfartøy, ubåt, dykkere og personell i MJK og Marinens Jegervåpen, FSK/HJK tilkommer fritt vedlikehold av tannhelse. Nemnda finner på denne bakgrunn det noe vilkårlig at soldatene i TMB ikke tilkommer fri tannpleie.

Oslo, i april 2012

Kjell Arne Bratli

Vidar Bjørnstad

Signe Øye

Kjell Engebretsen

Per Egil Evensen

Bjørn Hernæs

Ivar Johansen

Vedlegg**INSTRUKS FOR OMBUDSMANNSNEMNDA FOR FORSVARET**

(Stortingsvedtak 21. april 1952, jfr. Innst. S. nr. 56 for 1952, med endringer ved stortingsvedtak av 9. april 1956, hvorav antall medlemmer i nemnda ble økt fra 5 til 7 (instr. § 2), endringer ved stortingsvedtak av 12. juni 1989, jfr. Innst. S. nr. 189 (1988-89), stortingsvedtak av 14. juni 2000, jfr. Innst. S. nr. 234 (1999-2000) og stortingsvedtak av 7. november 2003, hvor det ble vedtatt å velge varamedlemmer og nestleder, jfr. Innst. S. nr. 20 (2003- 2004).)

§ 1

Ombudsmannsnemnda skal bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.

§ 2

Ombudsmannsnemnda består av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år om gangen. Samtidig velges like mange varamedlemmer. Et av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Et annet medlem velges som nestleder. Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Har Ombudsmannen forfall til et møte i nemnda, ledes møtet av nestlederen. Er Ombudsmannen på grunn av sykdom eller av annen grunn midlertidig forhindret fra å utføre sitt verv, kan Stortinget velge en stedfortreder til å gjøre tjeneste som Ombudsmann så lenge fraværet varer. Stedfortrederen leder også møtene i nemnda. Ved fravær inntil tre måneder kan Ombudsmannen bemyndige en tjenestemann ved sitt kontor til å ivareta den daglige ledelsen av kontoret.

Ombudsmannen er årslønnet. Lønnen fastsettes av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

§ 3

Nemndas oppgaver er:

- a) å behandle spørsmål som reises av tillitsmannsutvalg eller personell vedrørende tjenestetidens utnyttelse og mannskapenes forhold under tjenesten, så som mannskapenes økonomiske og sosiale rettigheter, videre spørsmål som angår undervisnings- og velferdsarbeid, kantinevirksomhet, pensjoner, utrustning, bekledning, kosthold og husrom.
- b) å behandle henvendelser fra tjenestemenn i Forsvaret når de ikke ifølge annen bestemmelse skal sendes tjenestevei.

§ 4

Tillitsmannsutvalget og personell i Forsvaret kan rette henvendelser til Ombudsmannen utenom den regulære tjenestevei, med de innskrenkninger som er nevnt ovenfor, § 3, bokstav b.

§ 5

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets forsvarskomiteé, Forsvarsministeren eller Forsvarssjefen (FO) forelegges saker til uttalelse. Henvendelser til Ombudsmannen i saker som er nevnt under § 3, bokstav a og b, forelegges nemnda bare i den utstrekning de er av prinsipiell karakter eller har allmenn interesse. Sakene søker Ombudsmannen løst ved direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem.

I samband med saker som forelegges ham, har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret, hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke forbyr det.

§ 6

Ved utgangen av hvert år sender Ombudsmannsnemnda rapport over sin virksomhet til Stortinget. Gjenpart av rapporten sendes Forsvarsdepartementet. Nemnda kan også når den finner det ønskelig, sende rapport til Stortinget om enkelte saker i årets løp. I den utstrekning nemnda finner det påkrevet, forelegger den de resultater som den ved inspeksjon eller ved studium er kommet frem til, for Forsvarsministeren i form av rapport.

§ 7

Nemnda holder sine møter så ofte det er behov for det.

§ 8

Dokumenter fra Ombudsmannsnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på Ombudsmannens brevark. Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens saksdokumenter er offentlige. Ombudsmannen avgjør likevel med endelig virkning om et dokument skal unntas fra offentlighet ut fra prinsippene i offentlighetsloven eller ut fra særlige hensyn som gjør seg gjeldende for nemndas og Ombudsmannens virksomhet.

Dokumenter som gjelder Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens budsjett eller interne administrasjon kan unntas fra offentlighet. Møteprotokoller for nemnda og dokumenter som utveksles mellom administrasjonen og en tilsatt er ikke offentlige.

Saker som gjelder dokumentoffentlighet hos Ombudsmannsnemnda behandles og avgjøres hos Ombudsmannen.

Med Ombudsmannens saksdokumenter menes korrespondanse mellom Ombudsmannen og borgeren og mellom Ombudsmannen og forvaltningen. Dokumenter som forelå under forvaltningens behandling av saken, er ikke offentlige hos Ombudsmannen.

Ombudsmannen har taushetsplikt i samme utstrekning som forvaltningen. Den samme taushetsplikt påhviler Ombudsmannsnemndas medlemmer og Ombudsmannens personale.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.

